



**PENGARUH SIKAP MENGHADAPI PENSIUN TERHADAP  
PENYESUAIAN DIRI MENJELANG MASA PENSIUN  
(Penelitian Pada Pegawai Negeri Sipil Yang Memiliki Jabatan Eselon  
IV-II Di Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2006)**

**Skripsi**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh  
Derajat Sarjana Psikologi

Oleh

**Candra Dewi Kusumarini  
1550402007**

PERPUSTAKAAN  
**UNNES**

**JURUSAN PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2006**

**SKRIPSI YANG BERJUDUL :**

**PENGARUH SIKAP MENGHADAPI PENSIUN TERHADAP  
PENYESUAIAN DIRI MENJELANG MASA PENSIUN  
(Penelitian Pada Pegawai Negeri Sipil Yang Memiliki Jabatan Eselon IV-II  
Di Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2006)**

Yang Diajukan Oleh :

Candra Dewi Kusumarini  
1550402007

Telah Disetujui Dan Siap Untuk Diujikan Di Depan Dewan Penguji Skripsi

Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang Pada :

Hari, Tanggal : Kamis, 5 Oktober 2006

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Edy Purwanto, M.Si

NIP.131 699 302

Siti Nuzulia, S.Psi, M.Si

NIP. 132 307 257

PERPUSTAKAAN  
UNNES

Mengetahui

Ketua Jurusan Psikologi

Dra. Sri Maryati Deliana, M.Si

NIP. 131 125 886

## HALAMAN PENGESAHAN

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Semarang Dan Dinyatakan Diterima Untuk Memenuhi  
Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana S1 Psikologi

Pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 5 Oktober 2006

Panitia Ujian Skripsi

Ketua

Sekretaris

Drs. Siswanto, MM  
NIP. 130 515 769

Dra. Tri Esti Budiningsih  
NIP. 131 570 067

Dewan penguji :

Penguji Utama

Dra. Sri Maryati Deliana, M.Si  
NIP. 131 125 886

Penguji Pendamping I

Drs. Edy Purwanto, M.Si  
NIP. 131 699 302

Penguji Pendamping II

Siti Nuzulia, S.Psi, M.Si  
NIP. 132 307 257

Semarang, Oktober 2006  
Mengesahkan  
Fakultas Ilmu Pendidikan  
Dekan

Drs. Siswanto, MM  
NIP. 130 515 769

## ABSTRAK

### **PENGARUH SIKAP MENGHADAPI PENSIUN TERHADAP PENYESUAIAN DIRI MENJELANG MASA PENSIUN (Penelitian Pada Pegawai Negeri Sipil Yang Memiliki Jabatan Eselon IV-II di Kabupaten Tegal Tahun 2006)**

Oleh :

Candra Dewi Kusumarini

1550402007

Skripsi dibawah bimbingan Drs.Edy Purwanto, M.Si dan Siti Nuzulia S.Psi, M.Si

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sikap menghadapi masa pensiun, penyesuaian diri menjelang masa pensiun, serta mengetahui pengaruh sikap menghadapi pensiun terhadap penyesuaian diri menjelang masa pensiun pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki jabatan eselon IV-II di Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Tegal tahun 2006.

Penelitian ini merupakan penelitian populasi atau studi populasi yaitu pengambilan data dari semua anggota populasi tanpa ada pengambilan sampel. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala psikologis yang berupa skala sikap dan skala penyesuaian diri. Uji validitas instrumen menggunakan rumus *product moment Pearson* dengan skor standar yang digunakan yaitu 0,264 dan uji reliabilitas instrumen menggunakan rumus alpha dengan taraf signifikansi 0,05. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi satu prediktor.

Hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS 12 didapatkan angka F sebesar 52,667 dengan harga p sebesar 0,000 skor ini lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dengan demikian hasil analisis ini menunjukkan bahwa ada pengaruh sikap menghadapi pensiun terhadap penyesuaian diri menjelang masa pensiun pada PNS yang memiliki jabatan eselon IV-II di Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2006. Besarnya indeks determinasi menunjukkan bahwa sikap menghadapi pensiun berpengaruh terhadap penyesuaian diri menjelang masa pensiun sebesar 65,8% sedangkan sisanya sebesar 34,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Dari jumlah keseluruhan 36 orang responden yang diteliti, terdapat 3 orang responden yang memiliki sikap yang positif terhadap masa pensiun, 32 orang memiliki sikap yang sedang dan sisanya sebanyak 1 orang responden memiliki sikap yang negatif terhadap masa pensiun. Untuk variabel penyesuaian diri terdapat 4 orang yang memiliki penyesuaian diri yang positif menjelang masa pensiun, 32 orang memiliki penyesuaian diri yang sedang dan tidak ada responden yang memiliki penyesuaian diri yang negatif menjelang masa pensiun.

Hasil penelitian yang dapat disimpulkan dari penelitian ini yaitu bahwa PNS eselon IV-II di Kabupaten Tegal tahun 2006 telah memiliki sikap yang positif dalam menghadapi masa pensiun serta penyesuaian diri yang positif menjelang masa pensiun. Terdapat pengaruh yang positif sikap menghadapi

pensiun terhadap penyesuaian diri menjelang masa pensiun. Semakin positif sikap yang dimiliki maka akan semakin positif pula penyesuaian dirinya.

Saran yang dapat diberikan bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Tegal yaitu sebagai langkah antisipatif, PEMKAB perlu mempertimbangkan untuk mengadakan program bimbingan dan perencanaan pra pensiun bagi PNS eselon IV-II menjelang pensiun, sehingga para PNS yang hendak menghadapi pensiun dapat memperoleh informasi yang tepat dan bertanggungjawab mengenai fenomena dan persiapan menjelang masa pensiun, sehingga dari informasi tersebut diharapkan para PNS akan dapat memiliki persepsi yang tepat dan positif mengenai masa pensiun, yang selanjutnya akan berpengaruh terhadap terbentuknya sikap dan penyesuaian diri yang positif menjelang masa pensiun

**Kata Kunci :** Sikap, Penyesuaian diri, Pensiun



## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

- ⌘ Tidaklah seorang muslim ditimpa musibah, kesusahan, kesedihan, penyakit dan gangguan menumpuk pada dirinya (karena banyaknya) kecuali Allah hapus akan dosa-dosanya (H.R. Bukhari dan Muslim)
- ⌘ Harimu adalah hari ini, karena masa lalu sudah pergi dan masa depan belum datang (Gestalt).
- ⌘ Kesuksesan tidaklah diukur dari ketinggian yang berhasil dicapai oleh seseorang, melainkan dari seberapa tinggi dia melompat bangkit sesudah jatuh sampai ke dasar (George Paton).

### **PERSEMBAHAN**

Seiring rasa syukur dan atas ridha Allah SWT skripsi ini penulis persembahkan kepada :

Papah dan Mamah tercinta yang senantiasa menyayangi, mendoakan dan memberikan yang terbaik untukku..

Kakak-kakakku, Mas Wawan & Mbak Yuni, Mas Kris & Mbak Enny serta keponakan centilku Amara Nashwa Salsabila yang selalu menjaga nyala pijar dihatiku dengan semua doa dan motivasinya..

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillahilalamin.* Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat, nikmat dan hidayahNya penulis diberi banyak kemudahan untuk dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, maka pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Drs. Siswanto, MM, Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
2. Dra. Sri Maryati Deliana, M.Si selaku Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan berbagai kemudahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
3. Drs. Edy Purwanto, M.Si selaku pembimbing I dan Siti Nuzulia, S.Psi, M.Si selaku pembimbing II yang telah meluangkan banyak waktunya dan dengan penuh kesabaran membimbing dan memotivasi penulis dalam penyusunan skripsi ini.
4. Dra. Sri Maryati Deliana, M.Si selaku penguji utama beserta seluruh dewan penguji skripsi yang telah memberikan masukan dan evaluasi demi perbaikan skripsi ini.
5. Bapak-bapak dan ibu-ibu dosen di Jurusan Psikologi FIP UNNES Bu Dinuk, Pak Sugeng, Pak SL, Bu Rulita, Bu Ari, Bu Puti, Pak Amri, Pak Luthfi, Bu Ana dan Bu Rina yang telah membekali penulis dengan pengetahuan dan ilmu yang bermanfaat, terimakasih atas bimbingannya selama ini.
6. Pemerintah Daerah Kabupaten Tegal yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian ini, Kepala dan seluruh Staff kantor Kesbanglinmas, Bappeda, dan BKD (*Especially* buat Mbak Rachma, Bu Indri, Mas Upi, Pak Royo terimakasih atas segala bantuannya selama ini, *thanks* juga buat sikap ramah dan suasana *friendly*-nya..)
7. Bapak-bapak dan ibu-ibu yang telah menjadi responden dalam penelitian ini di seluruh Kantor Dinas PEMDA Kabupaten Tegal, yang tidak pernah bosan ketika selalu saya ganggu...Trimakasih banyak sudah bersedia meluangkan waktu ditengah kesibukannya bekerja untuk mengisi kuosioner, membantu penelitian saya..
8. For All Crew LA-TANSA, Taul, Cucuk, Sandra, Vita, Zulfah, Hida, Vila, Ulfa, Sita, Lia terimakasih atas semua doa, semangat dan bantuannya selama ini. Makasih untuk selalu tetap *stan-by* dalam setiap suasana selama ini. *Thanks u've be my shoulder to cry on.* Dan

semua pasti 'kan menjadi indah pada saatnya...Buat adek-adek baruku, Miya, Nurul, Hima-Wari, Dan Nanung *welcome to UNNES*, yang rukun ya.....?!

9. Teman-teman Psikologi angkatan 2002 terimakasih untuk kebersamaan yang indah selama ini.
10. Mas Dani makasih sudah membantuku belajar dewasa, belajar menghargai pilihan dan keputusan orang lain...dan belajar menghadapi hidup...; Mbak Ela-Eli makasih atas semua bantuannya selama ini, doa-doanya, semangatnya dan semua kebersamaan kita semoga tidak hanya sampai disini.. ; Teman seperjuanganku Mas Andi, makasih buat semangatnya selama ini.. buat semua doa dan motivasinya juga...selamat jadi pak guru ya...☺; Buat *my beloved friend* Dewi dan Faqih tengkyu buat sms-nya selama ini; hidup memang tak selamanya indah..*but we must survive!*
11. Teman-teman CAME FIP. Terimakasih untuk doa yang tidak pernah berhenti mengalir..
12. Ram.Comp dan Aziziah.Comp terimakasih untuk bantuannya...
13. Semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga semua jasa dan amal baik yang telah Bapak, Ibu dan Teman-teman berikan mendapatkan imbalan yang setimpal dari Allah SWT, Amien.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca sangat penulis harapkan guna menyempurnakan skripsi ini.

Akhir kata penulis hanya bisa berharap semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi kita semua, Amien.

Semarang, September 2006

Penulis

# DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	11
C. Penegasan Istilah .....	11
D. Tujuan Penelitian .....	13
E. Manfaat penelitian .....	13
F. Sistematika Skripsi .....	14
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	16
A. Penyesuaian Diri .....	16
1. Pengertian Penyesuaian Diri .....	16
2. Prinsip Penyesuaian Diri .....	21
3. Proses Penyesuaian Diri .....	22
4. Proses Terbentuknya Penyesuaian Diri .....	23
5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyesuaian Diri .....	24
5.1 Faktor Internal .....	24
5.2 Faktor Eksternal .....	26
6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyesuaian Diri Terhadap Masa Pensiun .....	27

7. Aspek-Aspek Penyesuaian Diri Pada Masa Pensiun .....	28
8. Penyesuaian Diri Yang Sehat Dan Terganggu .....	30
B. Sikap Menghadapi Pensiun .....	39
1. Sikap.....	39
1.1 Pengertian sikap .....	39
1.2 Komponen-komponen sikap .....	41
1.3 Ciri-ciri sikap .....	43
1.4 Komponen obyek sikap .....	45
1.5 Pembentukan sikap .....	47
2. Pensiun .....	50
2.1 Pengertian pensiun .....	50
2.2 Jenis-jenis pensiun .....	52
3. Pegawai negeri sipil (PNS).....	53
3.1 Pengertian PNS .....	53
3.2 Klasifikasi PNS .....	54
3.3 PNS yang memiliki jabatan eselon .....	54
4. Pengaruh sikap menghadapi pensiun terhadap penyesuaian diri menjelang masa pensiun .....	56
C. Hipotesis penelitian .....	62
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>63</b>
A. Jenis penelitian.....	63
B. Variabel penelitian.....	63
1. Identifikasi variabel penelitian .....	63
2. Definisi operasional .....	64
C. Populasi dan sampel penelitian.....	66
1. Populasi.....	66
D. Metode dan alat pengumpulan data.....	68
1. Alat pengumpulan data .....	68
2. Blue print dan cara penilaiannya .....	69
a. Skala sikap menghadapi pensiun.....	69
b. Skala penyesuaian diri menjelang masa pensiun.....	72

E. Validitas dan reliabilitas .....	73
F. Metode analisis data .....	75
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>77</b>
A Hasil Penelitian .....	77
1. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian .....	77
a. Validitas .....	77
1) Skala Sikap Menghadapi Pensiun .....	77
2) Skala Penyesuaian Diri Menjelang Masa Pensiun .....	79
b. Reliabilitas .....	80
1) Skala Sikap Menghadapi Pensiun .....	80
2) Skala Penyesuaian Diri Menjelang Masa Pensiun .....	80
2. Hasil Deskriptif Penelitian .....	81
a. Deskriptif Sikap Menghadapi Pensiun .....	81
b. Deskriptif Penyesuaian Diri Menjelang Masa Pensiun .....	90
3. Hasil Uji Normalitas .....	104
4. Hasil Uji Linieritas .....	106
5. Hasil Uji Hipotesis .....	106
B Pembahasan .....	110
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>124</b>
A Kesimpulan .....	124
B Saran .....	125
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>128</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>130</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1	Jumlah PNS yang menjadi responden dalam pengambilan data uji coba ( <i>try out</i> ) berdasarkan eselon dan usia..... 67
Tabel 2	Kriteria Jawaban Dan Cara Penilaiannya ..... 70
Tabel 3	Rancangan Jumlah Item Skala Sikap Terhadap Pensiun ..... 72
Tabel 4	Rancangan Jumlah Item Skala Penyesuaian Diri Menjelang Masa Pensiun ..... 73
Tabel 5	Tabel Nomor-Nomor Item Dalam Skala Sikap Menghadapi Pensiun Setelah Uji Coba..... 78
Tabel 6	Tabel Nomor-Nomor Item Dalam Skala Penyesuaian Diri Menjelang Pensiun Setelah Uji Coba ..... 79
Tabel 7	Deskripsi Data Penelitian..... 81
Tabel 8	Penegelompokkan Norma Sikap Menghadapi Pensiun..... 82
Tabel 9	Hasil Deskripsi Sikap Menghadapi Pensiun ..... 83
Tabel 10	Rekapitulasi Analisis Prosentase Sikap Menghadapi Pensiun... 84
Tabel 11	Kategori Pengelompokkan Responden Berdasarkan Eselon Dan Usia..... 85
Tabel 12	Deskripsi Sikap Masing-Masing Responden Terhadap Masa Pensiun ..... 85
Tabel 13	Deskripsi Prosentase Sikap Menghadapi Pensiun Berdasarkan Komponen-Komponen Sikap..... 87
Tabel 14	Kategori Interval Aspek Kognitif..... 87
Tabel 15	Deskripsi Prosentase Sikap Menghadapi Pensiun Berdasarkan Komponen-Komponen Sikap..... 88
Tabel 16	Deskripsi Prosentase Sikap Menghadapi Pensiun Berdasarkan Kompoenen-Komponen Sikap ..... 89
Tabel 17	Deskripsi Prosentase Sikap Menghadapi Pensiun Berdasarkan Komponen-Komponen Sikap..... 89
Tabel 18	Pengelompokkan Norma Penyesuaian Diri Menjelang Masa Pensiun ..... 91

Tabel 19	Hasil Deskriptif Penyesuaian Diri Menjelang Masa Pensiun ....	92
Tabel 20	Hasil Rekapitulasi Analisis Prosentase Penyesuaian Diri Menjelang Masa Pensiun .....	92
Tabel 21	Kategori Pengelompokkan Responden Berdasarkan Eselon Dan Usia.....	93
Tabel 22	Deskripsi Penyesuaian Diri Masing-Masing Responden Menjelang Masa Pensiun .....	93
Tabel 23	Deskripsi Prosentase Penyesuaian Diri Menjelang Masa Pensiun .....	95
Tabel 24	Tabel Kategori Interval Mampu Bertindak Sesuai Dengan Norma Yang Berlaku Serta Selaras Dengan Hak Dan Kewajibannya .....	96
Tabel 25	Deskripsi Prosentase Penyesuaian Diri Menjelang Masa Pensiun .....	97
Tabel 26	Deskripsi Prosentase Penyesuaian Diri Menjelang Masa Pensiun .....	97
Tabel 27	Deskripsi Prosentase Penyesuaian Diri Menjelang Masa Pensiun .....	98
Tabel 28	Daftar Rekapitulasi Data Penelitian Berdasarkan Tingkat Eselon Dan Tingkat Usia .....	99
Tabel 29	Daftar Rekapitulasi Data Penelitian Berdasarkan Tingkat Eselon Dan Tingkat Usia .....	100
Tabel 30	Daftar Rekapitulasi Data Penelitian Berdasarkan Tingkat Eselon Dan Tingkat Usia .....	101
Tabel 31	Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data .....	102
Tabel 32	Rangkuman Hasil Analisis Varian Untuk Uji Linieritas .....	103
Tabel 33	Besarnya Pengaruh Sikap Terhadap Penyesuaian Diri.....	105
Tabel 34	Hasil Koefisien Determinasi Dan Koefisien Korelasi.....	106
Tabel 35	Besarnya Pengaruh Sikap Terhadap Penyesuaian Diri.....	107

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1	Konsepsi Skematik Rosenberg Dan Hovland Mengenai Sikap ..... 42
Gambar 2	Skematik Hubungan Pengaruh Sikap Terhadap Penyesuaian Diri..... 60
Gambar 3	Grafik Sikap Responden Terhadap Masa Pensiun.....86
Gambar 4	Grafik Penyesuaian Diri Responden Terhadap Masa Pensiun ..... 95
Gambar 5	Kurva Normal Bentuk Pengaruh Sikap Menghadapi Pensiun TerhadapPenyesuaian Diri ..... 108
Gambar 6	Gambar Diagram Pencar Bentuk Pengaruh Sikap Menghadapi Pensiun Terhadap Penyesuaian Diri ..... 109

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Daftar Nominatif Pejabat Struktural Yang Pensiun Tahun 2006-2010 Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tegal.....	130
Lampiran 2 Instrumen Uji Coba ( <i>Try Out</i> ) Skala Sikap Dan Skala Penyesuaian Diri Menjelang Masa Pensiun .....	136
Lampiran 3 Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Uji Coba ( <i>Try Out</i> ) .....	145
Lampiran 4 Instrumen Penelitian Skala Sikap Dan Skala Penyesuaian Diri Menjelang Masa Pensiun .....	162
Lampiran 5 Data Kasar Hasil Perolehan Skor Responden Dari Instrumen Penelitian .....	170
Lampiran 6 Deskriptif Data Sikap Menghadapi Pensiun Dan Penyesuaian Diri Menjelang Masa Pensiun Pada Masing-Masing Responden.....	175
Lampiran 7 Analisis Deskriptif Sikap Menghadapi Pensiun Dan Penyesuaian Diri Menjelang Masa Pensiun Berdasarkan Masing-Masing Aspek.....	178
Lampiran 8 Analisis Data Hasil Penelitian (Uji Normalitas Dan Uji Linieritas).....	183
Lampiran 9 Surat Ijin Penelitian .....	188

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Secara umum usia madya atau usia setengah baya biasanya dibatasi oleh rentang usia antara 40-60 tahun, dimana pada masa tersebut ditandai oleh berbagai perubahan baik secara fisik maupun mental. Hurlock (1980 : 320) menyatakan bahwa garis batas yang memisahkan antara usia madya dan usia lanjut adalah titik usia 60 tahunan. Menurut Hurlock semakin meningkatnya batas usia untuk pensiun pada usia enampuluan, sengaja ataupun tidak sengaja usia enampuluan dianggap sebagai garis batas antara usia madya dengan usia lanjut, jadi batasnya bukan usia 65 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa penetapan batas usia bagi para pekerja untuk pensiun pada usia 60 tahun, terjadi karena para pekerja yang memasuki usia 60 tahunan tersebut dianggap sudah perlu untuk diistirahatkan atau diberhentikan dari pekerjaannya. Pada usia 60 tahunan pekerja tersebut dianggap sudah kurang produktif dan mulai berkurang fungsinya baik secara fisik maupun mental. Para pekerja tersebut dianggap sudah mulai memasuki masa tua atau usia madya. Usia madya merupakan periode yang panjang dalam rentang kehidupan manusia. Masa ini merupakan periode masa transisi, yaitu masa-masa peralihan dari masa dewasa menuju ke masa usia lanjut, dimana masa ini merupakan sebuah masa yang sulit dan tidak mudah untuk dihadapi sepanjang rentang kehidupan.

Pada periode masa usia madya seseorang dituntut untuk mulai dapat melakukan berbagai proses penyesuaian, seiring dengan datangnya berbagai

proses perubahan pada diri mereka. Orang-orang pada usia madya diharapkan mampu untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan peran, harapan-harapan sosial dalam masyarakat, keluarga, perkawinan maupun pekerjaan. Salah satu tugas perkembangan yang perlu dicapai oleh seseorang yang bekerja pada saat memasuki usia madya adalah penyesuaian diri terhadap hilangnya pekerjaan yang lebih dikenal secara luas dengan istilah pensiun.

Pensiun merupakan sebuah masa yang tidak dapat dihindari bagi seorang pekerja. Masa ini, bagaimana pun juga mau tidak mau pasti akan dihadapi oleh para pekerja yang telah memasuki batasan usia tertentu, dimana para pekerja tersebut selanjutnya harus berhenti dari pekerjaannya selama ini. Pensiun juga merupakan sebuah masa transisi yang menempatkan seseorang sampai pada status yang baru dalam masyarakat atau tahapan yang baru didalam hidupnya. Masa pensiun sering diasosiasikan sebagai sebuah kondisi yang “memprihatinkan” yang harus dihadapi oleh seseorang. Pensiun identik dengan tanda bahwa seseorang mulai memasuki masa tua, bahkan tidak jarang banyak orang yang mempersepsi pensiun secara negatif dengan menganggap bahwa saat seseorang telah harus memasuki masa pensiun, hal tersebut merupakan pertanda bahwa orang yang bersangkutan tersebut sudah tidak berguna dan tidak dibutuhkan lagi dalam dunia pekerjaannya. Usianya yang sudah tua dan produktifitasnya yang sudah makin menurun membuat seseorang dianggap tidak menguntungkan lagi bagi instansi tempat mereka bekerja. Pensiun bahkan seringkali dianggap sebagai kenyataan yang tidak menyenangkan, sehingga menjelang masa tersebut tiba, sebagian orang sudah merasa cemas, stres, frustrasi, bahkan depresi karena tidak tahu kehidupan macam apa yang akan dihadapinya kelak.

Hal yang sering terjadi adalah orang yang pensiun bukannya bisa menikmati masa tuanya dengan bahagia dan hidup santai, sebaliknya malah ada beberapa diantaranya yang mengalami problem-problem serius, baik problem kejiwaan maupun problem fisik. Padahal sebenarnya banyak hal-hal positif yang dapat ditemukan dibalik masa pensiun tersebut. Setelah pensiun seseorang dapat lebih meningkatkan kondisi fisik dan kesehatannya karena banyaknya waktu luang yang dimiliki untuk melakukan olahraga, dan beristirahat dengan cukup, ditambah lagi dengan semakin berkurangnya beban tekanan pekerjaan yang harus dihadapi. Selain itu, banyak kesempatan yang menarik dan menyenangkan yang dapat dilakukan pada masa ini, seperti mengembangkan hobi, aktif dalam kegiatan sosial, serta berkumpul bersama anak, cucu, maupun pasangan.

Pada kenyataannya meskipun memasuki masa pensiun adalah sebuah fenomena yang sudah biasa dan lazim ditemukan pada banyak posisi pekerjaan di Indonesia, namun tidak semua individu mampu menerima kehadiran masa pensiunnya dengan mudah. Reaksi individu dalam menerima dan menghadapi masa pensiunnya, terkait dengan kepuasan dan ketidakpuasannya terhadap masa pensiun ditentukan oleh banyak faktor seperti yang dikemukakan oleh Kimmel dkk berdasarkan hasil penelitiannya pada tahun 1978, bahwa kesehatan merupakan faktor utama yang dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan terhadap pensiun. Sikap terhadap pensiun sebelum masa pensiun merupakan prediktor terbesar kedua yang mempengaruhi karakteristik kepuasan pensiun. Apakah seseorang memutuskan untuk pensiun secara sukarela atau tidak juga merupakan satu hal yang penting, para pensiunan yang pensiun secara sukarela

biasanya memiliki pendapatan yang lebih tinggi, posisi pekerjaan dan status kesehatan yang lebih tinggi, lebih memiliki perasaan yang positif terhadap pensiun, dan adanya dukungan dari sebagian besar anggota keluarga daripada para pensiunan yang pensiun secara terpaksa. Para pensiunan yang pensiun secara sukarela juga lebih memiliki sikap yang positif terhadap pensiun dan kepuasan yang lebih besar daripada seseorang yang pensiun secara terpaksa.

Pensiun sebagai sebuah babak baru dalam fase kehidupan seseorang memang membutuhkan sebuah persiapan yang matang. Persiapan ini penting untuk dilakukan demi menghadapi masa transisi yang penuh dengan segala ketidakpastian, karena setelah pensiun maka secara otomatis seseorang pekerja harus melepaskan segala statusnya dalam pekerjaannya, kekuasaannya, dan kedudukannya dalam instansi tempat ia bekerja. Persiapan menjelang masa pensiun, baik secara fisik maupun mental memang sangat diperlukan, terlebih lagi jika sebelumnya orang tersebut memiliki kedudukan atau kekuasaan, maka dengan sendirinya akan hilang ketika masa pensiun tiba. Persiapan juga penting dilakukan untuk menghadapi masa-masa baru dimana seseorang akan lepas dari tugas-tugas dan tanggung jawab yang biasanya dikerjakan, kehilangan kesibukan dan bawahan yang selama ini dimiliki. Johanes Papu (dalam [www.e-psikologi.com](http://www.e-psikologi.com) : 2001) menyatakan bahwa perencanaan yang dibuat sebelum pensiun (termasuk pola atau gaya hidup yang dilakukan) akan memberikan kepuasan dan rasa percaya diri pada diri individu yang bersangkutan. Begitu juga dengan Kimmel dkk melalui penelitiannya pada tahun 1978 menemukan bahwa konseling prapensiun berfokus secara khusus pada penekanan monitoring

kesehatan dan pemeliharaan sikap terhadap pensiun, karena hal ini secara jelas berhubungan dengan kepuasan pensiun yang selanjutnya.

Persiapan yang dilakukan oleh seseorang dalam menyambut masa pensiunnya ini penting untuk direncanakan sejak jauh-jauh hari sebelum masa pensiun tersebut benar-benar tiba. Pentingnya melakukan perencanaan sebelum masa pensiun ini juga didukung oleh pendapat Elia (dalam [www.telaga\(at\)sabda.org](http://www.telaga(at)sabda.org)) yang menyatakan bahwa rencana masa pensiun yang telah dibuat dapat diubah dalam tahun-tahun berikutnya, tetapi jika tidak direncanakan sama sekali, seseorang hanya akan hanyut ke masa pensiun, dan mungkin memasuki suatu keadaan kacau yang menyebabkan frustrasi. Berdasarkan berbagai hasil penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa melakukan persiapan untuk menghadapi datangnya masa pensiun merupakan satu hal yang penting dan perlu untuk dilakukan sejak sedini mungkin, tidak hanya setelah masa pensiun tersebut benar-benar tiba tetapi jauh-jauh hari sebelum kedatangan masa tersebut. Persiapan pra pensiun akan memberikan rasa kepuasan, kepercayaan diri, dan terhindar dari resiko mengalami frustrasi.

Selain persiapan secara fisik, mental, dan ekonomi persiapan lain yang perlu dilakukan oleh seseorang yang hendak menghadapi masa pensiun yaitu terkait dengan persiapan penyesuaian diri, karena bagaimanapun juga setelah pensiun nanti banyak perubahan dalam berbagai segi yang akan dijumpai, sehingga persiapan ini akan memberikan gambaran kepada seseorang mengenai proses penyesuaian diri seperti apa yang akan ia tempuh menjelang maupun setelah masa pensiun nanti. Harapannya ketika seseorang telah memiliki kesiapan untuk menghadapi masa

pensiunnya, maka ia akan lebih mampu untuk dapat melakukan proses penyesuaian diri yang lebih baik daripada apabila orang tersebut merasa belum siap melepaskan posisi jabatannya. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Clendinen pada tahun 1983 (dalam Palmore : 1989) yang menyatakan bahwa ketika transisi yang dihadapi oleh seseorang pada masa pensiun itu mudah, antara kehidupan dari pekerjaan yang stabil dan kehidupan yang penuh dengan waktu senggang, seseorang akan mengalami stress yang lebih rendah.

Salah satu hal yang mempengaruhi kesiapan atau ketidaksiapan seseorang dalam menghadapi masa pensiun adalah sikap seseorang terhadap masa pensiun. Braithwaite dkk (dalam Hoyer : 2003) melakukan penelitian pada tahun 1986 mengenai perbedaan gaya penyesuaian diri terhadap pensiun. Penelitian tersebut berfokus pada orang-orang tua yang tidak dapat menerima pemberhentian dengan masa pensiun mereka dan berlanjut memiliki *problem coping*. Orang-orang yang memiliki penyesuaian diri yang buruk terhadap masa pensiun biasanya menunjukkan kesehatan yang buruk, sikap yang negatif terhadap pensiun, memiliki kesulitan melakukan transisi dan penyesuaian sepanjang rentang kehidupan dan atau, ketidakmampuan untuk melawan perasaan kehilangan pekerjaannya. Walker (1988 : 580) melalui penelitiannya menambahkan bahwa tipe kepribadian seseorang, sikap, dan kondisi keuangan mereka semuanya memiliki kontribusi terhadap perasaan akan masa pensiun. Beberapa orang melewatkan pengalaman masa pensiun mereka sebagai masa penyebab stres karena kehilangan kekuasaan yang merupakan bagian utama dalam kehidupan masa dewasa. Orang-orang ini biasanya memegang status jabatan yang tinggi, khususnya jabatan-jabatan yang penting, tetapi status jabatan

yang tinggi dan penting itu tidaklah harus membuat seseorang memiliki masa pensiun yang tidak bahagia.

Pentingnya proses penyesuaian diri pada masa pensiun juga dikemukakan oleh Hawari (2004 : 459) yang menyatakan bahwa kehilangan pekerjaan (PHK atau pensiun) yang berakibat pada pengangguran akan berdampak pada gangguan kesehatan bahkan bisa sampai pada kematian. Berdasarkan hasil penelitian Brenner pada tahun 1979 yang dikutip oleh Hawari (2004 : 460) terbukti untuk setiap 1% kenaikan pengangguran di Amerika Serikat tercatat 44% mengalami stres dan menunjukkan perubahan perilaku dan emosi. Lebih lanjut Hawari (2004 : 92) menambahkan bahwa gejala depresi dapat pula diderita oleh orang yang menjalani stres psikososial yang berkaitan dengan hilangnya kedudukan atau jabatan. Orang yang mempunyai jabatan adalah orang yang mempunyai kekuasaan, wewenang dan kekuatan (*power*). Orang yang kehilangan kekuasaan dan kekuatan (*powerless*) artinya sesuatu yang dimiliki dan dicintai kini telah tiada (*loss of love object*), dampak dari *loss of love object* ini adalah terganggunya keseimbangan mental emosional dengan munculnya berbagai keluhan fisik (*somatic*), kecemasan dan depresi. Keluhan-keluhan tersebut diatas disertai dengan perubahan sikap dan perilaku yaitu suka mengkritik, merasa dirinya benar, prasangka buruk dan curiga, merasa diperlakukan tidak adil, suka mencela dan bersikap skeptis atau sinis, perasaan tertekan dan tidak puas. Perubahan sikap dan perilaku seperti diatas tidak terjadi pada waktu yang bersangkutan masih menjabat suatu kedudukan.

Ketidakmampuan seseorang dalam melakukan proses penyesuaian diri pada masa pensiun juga dapat memunculkan gejala gangguan perilaku yang tidak sehat lainnya yang dikenal dengan istilah *post power syndrome*, yaitu gejala-gejala pasca kekuasaan, gejala ini umumnya terjadi pada orang-orang yang tadinya mempunyai kekuasaan atau menjabat satu jabatan, namun ketika sudah tidak menjabat lagi seketika itu terlihat gejala-gejala kejiwaan atau emosi yang kurang stabil dan gejala-gejala tersebut biasanya bersifat negatif ([www.telaga\(at\)sabda.org](http://www.telaga(at)sabda.org)). Gejala-gejala ini meliputi gejala fisik (kadang-kala orang yang mengalami *post power syndrome* tampak menjadi jauh lebih cepat tua dibanding pada waktu dia menjabat, tiba-tiba rambutnya menjadi putih semua, berkeriput, sakit-sakitan dan menjadi lemah tubuhnya), gejala emosi (misalnya cepat tersinggung, merasa tidak berharga, ingin menarik diri dari lingkungan pergaulan, ingin bersembunyi), Gejala perilaku (misalnya merasa malu bertemu dengan orang lain, lebih mudah melakukan pola-pola kekerasan, atau menunjukkan kemarahan baik di rumah atau ditempat yang lain). Hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Arinita (2005 : 58) yang meneliti *post power syndrome* ditinjau dari penyesuaian diri setelah masa pensiun ditemukan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara penyesuaian diri setelah masa pensiun dengan *post power syndrome*. Semakin mampu individu dalam penyesuaian diri setelah masa pensiun maka akan semakin rendah kecenderungan mengalami *post power syndrome* dan semakin tidak mampu individu dalam penyesuaian diri setelah masa pensiun maka akan semakin tinggi kecenderungan mengalami *post power syndrome*

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang telah dilakukan terhadap empat orang pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) di Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Tegal didapatkan data bahwa pada tahun 2006-2010 mendatang lebih kurang akan ada 102 orang Pegawai Negeri Sipil eselon IV-II yang hendak menghadapi masa pensiun, yang tersebar dari berbagai kantor dan instansi di wilayah Kabupaten Tegal. Data para pegawai yang hendak menghadapi masa pensiun tersebut terdiri dari 13 orang dari eselon IIb, 34 orang dari eselon IIIa, 49 orang dari eselon IVa, dan 6 orang dari eselon IVb. Menurut penuturan salah seorang pegawai BKD, masa-masa menjelang masa pensiun memang bukan suatu masa yang mudah sehingga perlu untuk disikapi dengan bijaksana, tetapi persiapan diri menghadapi masa pensiunnya juga tergantung dari sikap masing-masing individu tersebut. Menurut pegawai tersebut, ada beberapa orang Pegawai Negeri Sipil yang usianya menjelang masa pensiun namun masih tetap aktif bekerja, produktivitas dan kinerja dalam pekerjaan sama sekali tidak berubah maupun berbeda dari masa-masa sebelumnya, tetap memiliki hubungan yang baik, harmonis, hangat bahkan menjadi semakin dekat dengan beberapa rekan kerja maupun bawahan, bahkan tidak jarang pegawai yang menjelang pensiun tersebut sering dianggap sebagai “sesepuh” yang dapat dijadikan sebagai contoh dan panutan yang baik, namun ternyata menjelang masa pensiunnya tidak semua Pegawai Negeri Sipil dapat memiliki predikat seperti diatas. Ada beberapa pegawai yang menjelang masa pensiunnya malah mendapatkan cap dan *image* yang negatif dari lingkungannya akibat perilaku yang diperbuat. Beberapa orang menjelang masa pensiunnya malah semakin jarang masuk ke kantor, sering

terlambat datang ke kantor atau sering pergi meninggalkan kantor pada jam-jam kerja tanpa alasan yang jelas.

Data mengenai permasalahan penyesuaian diri pada masa pensiun ini juga masih ditambah lagi dengan hasil obeservasi yang dilakukan secara langsung terhadap salah satu pensiunan pada salah satu kantor Dinas di Kabupaten Tegal. Beberapa bulan menjelang pensiun, baru diketahui ternyata terjadi perubahan drastis terhadap kondisi kesehatannya. Beliau mulai merasa sakit-sakitan. Bahkan setelah beliau benar-benar pensiun, lima bulan setelah masa pensiunnya tiba, beliau harus dirawat di rumah sakit karena terkena stroke. Menurut penuturan rekan-rekan kerja dan bawahannya sebenarnya beliau belum dapat menerima kehadiran masa pensiunnya, beliau masih memiliki keinginan untuk menjabat, ditambah lagi beliau masih memiliki tanggungan terhadap biaya pendidikan anaknya yang masih kecil-kecil, namun karena batasan usia pensiun yang memang telah mengharuskan beliau untuk pensiun, maka beliau harus menerima kehadiran masa pensiunnya dengan terpaksa. Pendapatannya setelah pensiun jauh berbeda dengan pendapatannya ketika masih menjabat sebagai Kepala Dinas, ditambah lagi setelah pensiun beliau juga tidak memiliki aktivitas pengganti seperti saat ia masih menjabat.

Selain fenomena mengenai penyesuaian diri yang negatif menjelang masa pensiun, ternyata menjelang masa pensiun, masih ada pula PNS yang tetap memiliki penyesuaian diri yang positif. Menjelang pensiun ada salah seorang PNS eselon II yang justru dimutasi dari posisinya sebagai kepala dinas, untuk diangkat menjadi asisten II karena kinerjanya yang dinilai baik dan berprestasi.

Berdasarkan informasi tersebut maka penulis tertarik untuk mengangkat fenomena tersebut menjadi sebuah permasalahan dalam penelitian ini. Penulis ingin mengetahui bagaimana sikap para Pegawai Negeri Sipil dalam menghadapi masa pensiun serta bagaimana penyesuaian dirinya menjelang masa pensiun.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas maka rumusan permasalahan yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimanakah sikap terhadap pensiun pada PNS eselon IV – II di Kabupaten Tegal menjelang masa pensiun ?
- 2) Bagaimanakah penyesuaian diri PNS eselon IV – II di Kabupaten Tegal menjelang masa pensiun ?
- 3) Apakah terdapat pengaruh sikap menghadapi pensiun terhadap penyesuaian diri menjelang masa pensiun pada PNS eselon IV – II di Kabupaten Tegal ?

## **C. Penegasan Istilah**

Penegasan istilah yang digunakan dalam penelitian ini dibuat untuk menghindari kesalahpahaman dalam menggunakan istilah, serta memudahkan dalam pembahasan. Adapun istilah-istilah dan batasan operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1) Penyesuaian Diri**

Penyesuaian Diri yaitu kemampuan individu untuk dapat menyesuaikan dan menelaraskan kondisi yang ada di dalam dirinya (internal) dengan kondisi yang

ada di luar dirinya (eksternal) agar individu tersebut dapat mempertahankan eksistensi dirinya, dapat memperoleh kesejahteraan baik secara fisik maupun psikis serta dapat melakukan relasi-relasi secara memadai sesuai dengan tuntutan standar sosial masyarakat disekitarnya.

## 2) **Sikap**

Sikap yaitu sekelompok keyakinan (kognitif) dan perasaan (afektif) yang melekat di dalam diri individu tentang objek tertentu dan kecenderungan untuk bertindak (konatif) terhadap objek tersebut dengan cara-cara tertentu.

## 3) **Pensiun**

Pensiun merupakan sebuah masa dimana seseorang sudah harus berhenti dari pekerjaannya atau dari tugas yang diembannya baik secara wajib, sukarela maupun lebih awal, karena usianya sudah lanjut atau sudah memenuhi standar usia tertentu yang telah ditetapkan.

## 4) **Pegawai Negeri Sipil**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu individu-individu yang bekerja karena telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan sesuai dengan peraturan dalam perundang-undangan yang berlaku, bekerja pada instansi-instansi milik negara dan bekerja sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan oleh negara berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## 5) **Jabatan Eselon IV-II**

Pejabat eselon yaitu semua PNS yang secara struktural memiliki otoritas kepemimpinan dalam instansi tempatnya bekerja, atau para PNS yang memiliki jabatan tertentu dan membawahi beberapa orang pegawai yang lain.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui sikap terhadap pensiun pada PNS eselon IV – II di Kabupaten Tegal menjelang masa pensiun.
- 2) Untuk mengetahui penyesuaian diri PNS eselon IV – II di Kabupaten Tegal menjelang masa pensiun.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh sikap menghadapi masa pensiun terhadap penyesuaian diri menjelang masa pensiun pada PNS eselon IV – II di Kabupaten Tegal.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dilakukannya penelitian ini yaitu :

##### **1) Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk menemukan bentuk hubungan antara sikap menghadapi masa pensiun terhadap penyesuaian diri menjelang masa pensiun pada PNS, dimana hasil penelitian ini selanjutnya akan menambah atau memperkuat teori-teori mengenai sikap dan penyesuaian diri.

##### **2) Manfaat Praktis**

2.1 Bagi responden, Sebagai bahan masukan yang dapat memberikan wacana mengenai permasalahan dan fenomena menjelang masa pensiun sehingga responden dapat memiliki pengetahuan yang memadai mengenai bentuk penyesuaian diri yang baik menjelang masa pensiun, dengan harapan responden selanjutnya dapat melakukan persiapan

sebaik-baiknya sebelum masa pensiunnya tiba baik persiapan secara fisik, mental maupun persiapan dalam hal penyesuaian diri.

- 2.2 Bagi Lembaga (Pemerintah Kabupaten Tegal), Sebagai bahan masukan dan pertimbangan agar Pemerintah Kabupaten dapat membantu para PNS yang hendak menghadapi pensiun untuk dapat memiliki penyesuaian diri yang baik menjelang masa pensiun ditinjau dari sikap dalam menghadapi masa pensiun, baik melalui kegiatan bimbingan pra pensiun, pembinaan, maupun konseling pra pensiun.

## **F. Sistematika Skripsi**

Sistematika skripsi merupakan gambaran secara umum mengenai garis besar isi skripsi yang dirangkum dalam bagian-bagian per bab. Adapun sistematika skripsi ini adalah sebagai berikut :

**Bagian Pengantar** : Bagian Pengantar ini merupakan bagian awal yang berisikan hal-hal penting sebelum masuk ke dalam isi skripsi. Pada bagian ini memuat Halaman judul, Abstrak, Halaman Pengesahan, Halaman Motto dan Persembahan, Kata Pengantar, Daftar Isi, Daftar Gambar, Daftar Tabel dan Lampiran.

**BAB I** : Pada bagian ini disajikan Pendahuluan yang berisi mengenai latar belakang yang meliputi alasan penulisan skripsi serta pemilihan judul, berbagai fenomena yang ditemui secara langsung maupun tidak langsung di lapangan, hasil-hasil penelitian lain yang pernah dilakukan yang memperkuat dan

mendukung pelaksanaan penelitian, Perumusan Masalah, Penegasan Istilah, Tujuan dan Manfaat penelitian.

**BAB II** : Pada bagian ini disajikan landasan teori yang dijadikan sebagai dasar berpijak untuk melangkah secara logis dan ilmiah dalam rangka mencari jawaban dari permasalahan yang dihadapi.

**BAB III** : Bagian ini berisi metodologi penelitian yang dimulai dari penjelasan mengenai Jenis Penelitian, Variabel Penelitian, Definisi Operasional, Hubungan Antara Variabel Penelitian, Populasi dan Sampel Penelitian, Metode dan Alat Pengumpulan Data Serta Validitas dan Reliabilitas Penelitian.

**BAB IV** : Pada bagian ini disajikan mengenai laporan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan dan analisis hasil penelitian tersebut.

**BAB V** : Merupakan isi skripsi yang paling akhir yang berisi kesimpulan secara garis besar mengenai hasil penelitian serta saran-saran yang diberikan kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian.

**Daftar Pustaka dan Lampiran** : Bagian ini merupakan bagian skripsi yang berisi daftar referensi yang digunakan dalam penulisan skripsi serta lampiran-lampiran yang berisi data-data pelengkap dan penunjang isi skripsi.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Penyesuaian Diri**

##### **1. Pengertian Penyesuaian Diri**

Berbagai permasalahan yang timbul dalam kehidupan kita sehari-hari pada dasarnya merupakan sebuah hal yang wajar. Setiap orang, setiap saat dan setiap waktu pastilah akan menjumpai fenomena hidup yang disebut sebagai masalah. Tetapi untuk dapat belajar menghadapi masalah secara efektif, seseorang perlu melakukan sebuah proses penyesuaian yang disebut dengan penyesuaian diri. Salah satu definisi mengenai penyesuaian diri ini dikemukakan oleh Calhoun (1990: 14) yang menyatakan bahwa penyesuaian diri sering didefinisikan sebagai interaksi yang kontinu antara kita dengan diri kita sendiri, dengan orang lain dan dengan dunia di luar diri kita. Ketiga faktor ini secara konstan memiliki pengaruh yang bersifat timbal-balik.

Selain definisi mengenai penyesuaian diri diatas, Hariyadi,dkk (1998 : 104) merumuskan bahwa penyesuaian diri (*adjustment*) berarti adaptasi, dapat pula berarti komformitas. Dalam pengertian yang lebih luas adaptasi adalah berupa kemampuan individu untuk dapat mempertahankan eksistensinya dan dapat memperoleh kesejahteraan jasmani dan rohani (phisik dan psikis), serta dapat melakukan relasi-relasi secara memadai sesuai dengan tuntutan-tuntutan sosialnya. Komformitas berarti adanya kecocokan atau kesesuaian dengan norma-norma diri pribadi serta norma-norma sosial masyarakatnya.

Menyambung definisi diatas, Hariyadi, dkk (1998 : 104) menambahkan bahwa penyesuaian diri juga dapat diartikan sebagai penyesuaian terhadap lingkungan sosial sebagaimana dinyatakan bahwa penyesuaian diri (*adjustment*) diartikan sebagai “*social adjustment*”, yaitu adanya kemampuan seseorang untuk mereaksi situasi dan realitas sosial secara harmonis dan efektif. Dalam hal ini individu selain dapat menghargai hak-hak diri pribadi, juga dapat menghargai hak-hak pribadi lain di masyarakat.

Selain itu, masih menurut Hariyadi, dkk (1998 : 104) penyesuaian diri dalam arti luas juga mengandung makna kemampuan mengubah diri sesuai dengan keadaan lingkungan (autoplastis) atau dapat pula mengubah lingkungan sesuai dengan keadaan atau keinginan diri sendiri (aloplastis). Jadi disini penyesuaian diri dapat bersifat pasif, yaitu kegiatan individu ditentukan oleh lingkungan; dapat pula bersifat aktif yaitu kegiatan individu mempengaruhi lingkungan, karena lingkungan hidup itu selalu berubah dan keinginan individu tidaklah statis maka penyesuaian diri itu pun sifatnya selalu dinamis antara autoplastis dan aloplastis.

Gerungan (2000 : 55) memberikan pendapatnya mengenai penyesuaian diri dengan menyatakan bahwa setiap individu pasti ingin dirinya dapat diterima di lingkungannya dengan baik, tapi kadang apa yang ada dalam angan-angan tidak sesuai dengan kenyataan, seringkali individu mengalami kendala dalam penyesuaian diri tersebut, agar dapat diterima oleh lingkungan ada dua cara yang dapat dilakukan, yaitu mengubah dirinya sesuai dengan keadaan lingkungan (autoplastis) atau mengubah lingkungan sesuai dengan keadaan (keinginan) diri (aloplastis). Jadi penyesuaian diri ada yang artinya “pasif” dimana kegiatan kita

ditentukan oleh lingkungan dan ada yang artinya “aktif” dimana kita mempengaruhi lingkungan. Jadi individu dikatakan berhasil dalam menyesuaikan diri pada lingkungannya jika mampu mengubah dirinya, mempengaruhi atau mengubah kelakuan individu yang lain atau sebaliknya.

Sebagai contoh individu yang menyesuaikan diri secara autoplastis dengan lingkungan, misalnya adalah seorang pegawai yang baru masuk ke dalam sebuah posisi pekerjaan yang baru. Dalam lingkungan pekerjaannya yang baru tersebut individu dituntut untuk dapat menyesuaikan kondisi yang ada di dalam dirinya dengan kondisi yang ada di lingkungannya. Pegawai tersebut harus menyesuaikan diri dengan kebiasaan jam kerja yang ada di kantor tersebut, menyesuaikan diri dengan budaya organisasi yang ada di lingkungan tempat kerja tersebut, menyesuaikan diri dengan tanggung jawab dan tugas-tugas pekerjaannya. Sebaliknya, individu tersebut juga dapat mengubah kondisi yang ada di lingkungannya sesuai dengan norma-norma dan kebutuhan dirinya sendiri, misalnya pegawai tersebut berusaha mengubah kebiasaan tidak baik dari teman-temannya yang sering masuk kerja terlambat agar menjadi tepat waktu, sering tidak disiplin dalam bekerja menjadi lebih baik dan lebih disiplin lagi.

Sundari (2005 : 39) memberikan definisi mengenai penyesuaian diri dengan menyatakan bahwa istilah penyesuaian diri merupakan alih bahasa dari *adjustment*, yang dilakukan manusia sepanjang hayat. Karena pada dasarnya manusia ingin mempertahankan eksistensinya, sejak lahir berusaha memenuhi kebutuhannya yaitu kebutuhan fisik, psikis, dan sosial. Pemenuhan kebutuhan tersebut dilakukan karena adanya dorongan yang mengharapkan kepuasan, bila pemuasan dorongan tersebut tercapai individu akan memperoleh keseimbangan.

Selain itu, Lazarus (dalam Sundari 2005 : 39) berpendapat bahwa penyesuaian diri termasuk reaksi seseorang karena adanya tuntutan yang dibebankan pada dirinya. Hal ini mengandung arti bahwa penyesuaian diri merupakan kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk bereaksi, karena adanya dorongan dan tuntutan dalam memenuhi kebutuhan, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk mencapai keseimbangan, sehingga melalui pemenuhan kebutuhan tersebut dapat dicapai ketentraman secara batin maupun dalam hubungan dengan sekitar. Mustafa Fahmi (dalam Sundari 2005: 39) menyebutkan bahwa penyesuaian diri merupakan kemampuan individu untuk mendapatkan ketentraman secara internal dan hubungannya dengan dunia sekitarnya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa penyesuaian diri merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh individu untuk mereaksi kondisi yang ada dilingkungan sekitarnya dengan cara-cara tertentu yang dapat diterima oleh masyarakat dalam lingkungan tersebut. Individu berusaha menelaraskan kondisi dan memenuhi dorongan kebutuhan yang ada di dalam dirinya, sesuai dengan cara yang dapat diterima oleh masyarakat, sehingga melalui reaksi tersebut individu akan memperoleh ketentraman secara batin dalam hubungannya dengan dunia sekitarnya. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa bila tidak ada reaksi yang dilakukan oleh individu untuk merespon kondisi di lingkungannya maka individu akan merasakan adanya beban dan tidak dapat mencapai ketentraman batin.

Schneiders (dalam Ali 2003 : 173) membahas pengertian penyesuaian diri dengan meninjau dari tiga sudut pandang, yaitu penyesuaian diri sebagai adaptasi (*adaptations*) dimana pengertian penyesuaian diri ini pada umumnya lebih

mengarah pada penyesuaian diri dalam arti fisik, fisiologis, atau biologis. Kedua yaitu penyesuaian diri sebagai bentuk konformitas (*conformity*) dalam pengertian ini penyesuaian diri dipandang sebagai sebuah proses yang menuntut individu untuk dapat melakukan konformitas terhadap suatu norma, individu dituntut untuk menghindarkan diri dari penyimpangan perilaku baik secara moral, sosial, maupun emosional. Ketiga yaitu penyesuaian diri sebagai usaha penguasaan (*mastery*) Melalui sudut pandang ini penyesuaian diri dimaknai sebagai kemampuan menyesuaikan diri dengan realitas berdasarkan cara-cara yang baik, akurat, sehat, dan mampu bekerja sama dengan orang lain secara efektif dan efisien, serta mampu memanipulasi faktor-faktor lingkungan sehingga penyesuaian diri ini dapat berlangsung dengan baik.

Mu'tadin ([www.e-psikologi.com](http://www.e-psikologi.com)) memberikan definisi penyesuaian diri dengan menyatakan bahwa dalam istilah psikologi, penyesuaian (*adaptation* dalam istilah biologi) disebut dengan istilah *adjustment*. *Adjustment* itu sendiri merupakan suatu proses untuk mencari titik temu antara kondisi diri sendiri dan tuntutan lingkungan.

Berdasarkan atas berbagai definisi mengenai penyesuaian diri di atas maka dapat disimpulkan bahwa penyesuaian diri merupakan kemampuan individu untuk dapat menyesuaikan kondisi yang ada di dalam dirinya dengan kondisi yang ada di luar dirinya sehingga individu tersebut dapat mencapai keseimbangan baik secara jasmani maupun rohani (fisik dan psikis). Individu tersebut dapat melakukan relasi-relasi secara memadai sesuai dengan tuntutan-tuntutan sosialnya.

## 2. Prinsip Penyesuaian Diri

Pada dasarnya proses penyesuaian diri yang dilakukan oleh seseorang memiliki prinsip-prinsip tertentu, sebagaimana yang dikemukakan oleh Hariyadi (1995 :137) bahwa penyesuaian diri memiliki sejumlah prinsip sebagai berikut :

- a. Penyesuaian diri merupakan proses penyetaraan antara kondisi diri sendiri dengan sesuatu obyek atau perangsang melalui kegiatan belajar.
- b. Dalam proses penyesuaian diri selalu terjadi interaksi antara dorongan-dorongan dari dalam diri individu dengan suatu perangsang atau tuntutan lingkungan sosial.
- c. Untuk melakukan penyesuaian diri diperlukan adanya proses pemahaman diri dan lingkungan sehingga dapat terwujud keselarasan, kesesuaian, kecocokan, keharmonisan interaksi diri dan lingkungan.
- d. Penyesuaian diri selalu berproses dan berkembang secara dinamis, sesuai dengan dinamika lingkungan hidup dan perkembangan dorongan, keinginan individu yang sifatnya dapat autoplastis ataupun aloplastis.

Berdasarkan prinsip-prinsip di atas maka dapat disimpulkan bahwa penyesuaian diri mengandung prinsip penyetaraan antara kondisi diri dengan obyek dari luar yang melibatkan kegiatan belajar. Proses penyesuaian diri bersifat dinamis, selalu berkembang sesuai dengan dinamika dan tuntutan lingkungan. Penyesuaian diri selalu melibatkan terjadinya interaksi antar dorongan dalam diri dengan tuntutan lingkungan sosial. Untuk dapat melakukan proses penyesuaian diri dengan baik individu perlu memiliki pemahaman mengenai kondisi dirinya dan lingkungan sehingga dapat terwujud interaksi yang harmonis.

### 3. Proses Penyesuaian Diri

Proses penyesuaian diri menurut Schneiders (dalam Ali 2003 : 176) setidaknya melibatkan tiga unsur, yaitu :

#### a. Motivasi

Faktor motivasi dapat dikatakan sebagai kunci untuk memahami proses penyesuaian diri. Motivasi, sama halnya dengan kebutuhan, perasaan, dan emosi merupakan kekuatan internal yang menyebabkan ketegangan dan ketidakseimbangan dalam organisme. Respon penyesuaian diri, baik atau buruk secara sederhana dapat dipandang sebagai suatu upaya organisme untuk mereduksi atau menjauhi ketegangan dan untuk memelihara keseimbangan yang lebih wajar. Kualitas respon, apakah itu sehat, efisien, merusak atau patologis ditentukan terutama oleh kualitas motivasi selain juga hubungan individu dengan lingkungan.

#### b. Sikap Terhadap Realitas

Berbagai aspek penyesuaian diri ditentukan oleh sikap dan cara individu bereaksi terhadap manusia disekitarnya, benda-benda dan hubungan-hubungan yang membentuk realitas. Secara umum, dapat dikatakan bahwa sikap yang sehat terhadap realitas dan kontak yang baik terhadap realitas itu sangat diperlukan bagi proses penyesuaian diri yang sehat.

#### c. Pola Dasar Proses Penyesuaian Diri

Pada dasarnya individu memiliki sejumlah kebutuhan-kebutuhan tertentu yang menuntut untuk dipenuhi. Namun dalam situasi tertentu ada kondisi-kondisi yang menyebabkan terhambatnya dan terhalanginya kebutuhan tersebut untuk

dipenuhi. Untuk itu, individu akan berusaha untuk melakukan sesuatu agar dapat mengurangi ketegangan yang ditimbulkan sebagai akibat tidak terpenuhinya kebutuhannya tersebut.

#### **4. Pola Dasar Proses Penyesuaian Diri**

Hariyadi (1995 : 105) menggambarkan proses terbentuknya penyesuaian diri sebagai berikut :

- a Mula-mula individu di satu sisi memiliki dorongan keinginan untuk memperoleh arti atau makna (eksistensi) dalam kehidupannya, dan di sisi lain individu mendapat peluang atau tuntutan dari luar dirinya sendiri.
- b Kemudian individu mempelajari (memikirkan dan merasakan) kondisi dan keadaan dirinya, serta mempelajari peluang tuntutan dan keterbatasan lingkungan hidupnya.
- c Terjadilah tahap pemahaman tertentu tentang diri sendiri dan lingkungannya tergantung pada persepsi dan kemampuan individu dalam belajar.
- d Selanjutnya individu secara dinamis melakukan upaya-upaya menginteraksikan antara dorongan kemampuan dan persepsi dengan peluang, tuntutan dan keterbatasan lingkungan hidupnya.
- e Upaya-upaya berupa suatu tindakan pada gilirannya dapat berupa tindak positif atau negatif, aktif atau pasif ataupun kombinasi diantara keduanya.

#### **5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penyesuaian Diri**

Pada dasarnya penyesuaian diri yang dilakukan oleh seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dibagi menjadi dua, yaitu faktor eksternal dan internal.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hariyadi (1995 : 110) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri diantaranya yaitu :

### **5.1 Faktor-faktor internal**

#### 1) Motif

Yaitu meliputi motif-motif sosial, seperti motif berafiliasi, motif berprestasi dan motif mendominasi. Motif-motif tersebut merupakan potensi-potensi individu untuk terdorong berhubungan dan kerjasama dengan orang lain, terdorong untuk mengaktualisasikan bakat, potensi dan kemampuannya serta terdorong untuk mempengaruhi dan memimpin orang lain. Motif tersebut akan berpengaruh terhadap pola atau kadar penyesuaian dirinya.

#### 2) Konsep diri

Yaitu bagaimana cara seseorang memandang terhadap dirinya sendiri, baik pada aspek fisik, psikologis, sosial, maupun aspek akademik. Seseorang dengan konsep diri yang tinggi akan lebih memiliki kemampuan untuk melakukan penyesuaian diri yang menyenangkan dibanding seseorang dengan konsep diri rendah, pesimis ataupun kurang yakin terhadap dirinya sendiri.

#### 3) Persepsi

Pengamatan dan penilaian terhadap obyek, peristiwa dan kehidupan, baik melalui proses kognisi maupun afeksi untuk membentuk konsep tentang obyek tersebut. Persepsi yang sehat mempunyai pengaruh yang besar terhadap pengembangan kemampuan mengelola pengalaman dan belajar dalam kehidupan secara terus-menerus; meningkatkan keaktifan; kedinamisan dan kesadaran

(tanggap) terhadap lingkungan. Ini berarti bahwa bila seseorang memiliki dasar-dasar persepsi yang sehat, berarti akan mengefektifkan proses sosialisasinya.

#### 4) Sikap

Yaitu kecenderungan seseorang untuk berperilaku positif atau negatif. Seseorang yang bersikap positif terhadap sesuatu yang dihadapi akan lebih memiliki peluang untuk melakukan penyesuaian diri daripada seseorang yang sering bersikap negatif.

#### 5) Intelegensi dan Minat

Merupakan faktor-faktor yang ikut berpengaruh dalam proses penyesuaian diri. Intelegensi merupakan modal untuk menalar, menganalisis dan menyimpulkan berdasar argumentasi yang maton, sehingga dapat menjadi dasar dalam melakukan penyesuaian diri, ditambah faktor minat, pengaruhnya akan lebih nyata. Bila seseorang telah memiliki minat terhadap sesuatu maka proses penyesuaian dirinya biasanya akan lebih cepat dan lancar.

#### 6) Kepribadian

Tipe kepribadian seseorang yang *ekstrovert* (terbuka) biasanya akan lebih lentur dan dinamis, sehingga lebih mudah melakukan penyesuaian diri dibanding tipe kepribadian *introvert* (tertutup) yang cenderung kaku dan statis, demikian pula pribadi yang “*well balance*” akan lebih mudah menerima dan diterima secara wajar dibanding pribadi yang “*dis equilibrium*” yang cenderung sulit mengerti dan dimengerti sehingga proses penyesuaian dirinya banyak mengalami hambatan.

## 5.2 Faktor eksternal

Faktor-faktor eksternal yang turut berpengaruh terhadap proses penyesuaian diri antara lain yaitu :

### 1) Faktor Keluarga, terutama pola asuh orang tua

Semua konflik dan tekanan yang ada dapat dihindarkan atau dipecahkan bila individu dibesarkan dalam keluarga dimana terdapat keamanan, cinta, respek, toleransi dan kehangatan. Dengan demikian penyesuaian diri akan menjadi lebih baik bila dalam keluarga individu merasakan bahwa kehidupannya berarti

### 2) Faktor hukum dan norma sosial

Yang dimaksudkan disini adalah pelaksanaan tegaknya hukum dan norma-norma dalam masyarakat. Apabila dalam suatu masyarakat hukum dan norma-norma sosial ternyata hanya “slogan”, artinya tidak ditegakkan sebagaimana mestinya, maka bukan tidak mungkin akan memunculkan individu-individu yang salah. Sebaliknya apabila suatu masyarakat benar-benar konsekuen menegakkan hukum dan norma-norma yang berlaku, niscaya akan memberikan iklim bagi timbulnya *well adjusted*.

## 6. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penyesuaian Diri Terhadap Masa Pensiun

Penyesuaian diri yang perlu dilakukan oleh para pegawai menjelang masa pensiun banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Hurlock (1999 : 419-420) menyebutkan bahwa beberapa faktor tersebut diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Para pekerja yang pensiun secara sukarela akan menyesuaikan diri lebih baik dibandingkan dengan mereka yang merasa pensiun dengan terpaksa terutama bagi mereka yang masih ingin melanjutkan bekerja.

- b. Bimbingan dan perencanaan pra pensiun akan membantu penyesuaian diri. Individu yang sudah memiliki perencanaan pra pensiun dan mengikuti bimbingan, akan berkurang kecemasannya terhadap masa pensiun dan dapat mempermudah penyesuaian diri pada masa pensiun.
- c. Kontak sosial, seperti terdapat pada panti jompo, membantu individu melakukan penyesuaian diri pada masa pensiun.
- d. Semakin sedikit perubahan yang harus dilakukan terhadap kehidupan masa pensiun, maka semakin baik penyesuaian diri yang dilakukan. Bila pada masa pensiun banyak perubahan yang terjadi dan individu harus mampu menyesuaikan diri dengan keadaan tersebut, maka individu akan mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri pada masa pensiun.
- e. Status Perkawinan yang bahagia sangat membantu penyesuaian diri pada masa pensiun. Berubahnya peran dari pekerja ke pensiunan membuat individu menghabiskan banyak waktunya di rumah. Jika hubungan individu dengan pasangan baik, maka hal ini akan mendatangkan kebahagiaan bagi mereka berdua dan mempermudah penyesuaian diri masa pensiun.
- f. Tempat tinggal individu mempengaruhi penyesuaian terhadap masa pensiun. Kondisi lingkungan yang baik, damai, tentram, penuh pengertian dan lingkungan yang mampu memberikan rasa aman kepada anggota-anggotanya merupakan lingkungan yang akan memperlancar proses penyesuaian diri pada masa pensiun.

- g. Sikap anggota keluarga terhadap masa pensiun mempunyai pengaruh yang amat besar terhadap sikap pekerja, terutama sikap terhadap pasangan hidupnya.

### **7. Aspek-Aspek Penyesuaian Diri Pada Masa Pensiun**

Penyesuaian diri sebagai kemampuan individu untuk menyelaraskan diri dengan kondisi dirinya maupun dengan kondisi di luar dirinya (lingkungan sosial), pada dasarnya terdiri atas aspek-aspek tertentu. Fahmi (1982 : 20-24) menyebutkan aspek-aspek tersebut diantaranya yaitu sebagai berikut :

#### **a) Penyesuaian Pribadi**

Penyesuaian pribadi adalah penerimaan individu terhadap dirinya, tidak benci, lari, dongkol atau tidak percaya padanya. Kehidupan kejiwaannya ditandai oleh sunyi dari kegoncangan dan keresahan jiwa yang menyertai rasa bersalah, rasa cemas, rasa tidak puas, rasa kurang dan ratapan terhadap nasib diri. Dasar pertama dari tidak terjadinya penyesuaian diri pada seseorang adalah kegoncangan emosi yang dideritanya. Biasanya kegoncangan tersebut terjadi akibat adanya berbagai dorongan yang masing-masingnya mendorong individu kepada pandangan yang berlainan.

Berdasarkan penjelasan mengenai aspek pribadi di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa apabila pada masa pensiun individu mampu menyadari segala kekurangannya, dapat menilai secara objektif keadaan dirinya sendiri, tidak menunjukkan adanya rasa benci, lari dari kenyataan dan kehidupan kejiwaannya ditandai dengan tidak adanya kegoncangan, maka hal ini menunjukkan bahwa

individu mampu melakukan proses penyesuaian diri dengan baik terhadap masa pensiunnya.

b) Penyesuaian sosial

Setiap orang hidup dalam masyarakat, di dalamnya terjadi proses pengaruh-mempengaruhi yang silih berganti antara anggota-anggota masyarakat itu. Dan timbul diantara orang-orang itu suatu pola kebudayaan, dan mereka bertingkah laku menurut sejumlah aturan, hukum, adat dan nilai-nilai yang mereka patuhi, demi untuk mencapai penyelesaian bagi persolan-persoalan hidup mereka agar mereka dapat tetap bertahan dalam jalan yang sehat dari segi kejiwaan dan sosial. Dalam lapangan ilmu jiwa sosial, proses ini dikenal dengan nama “proses penyesuaian sosial”. Penyesuaian sosial terjadi dalam lingkup hubungan sosial tempat individu hidup dan berinteraksi dengannya. Hubungan-hubungan tersebut baik dalam masyarakat, keluarga, sekolah, teman-teman ataupun masyarakat luas secara umum.

### **8. Penyesuaian Diri yang Sehat dan yang Terganggu**

Upaya penyesuaian diri yang dilakukan oleh individu dapat mengarah pada dua bentuk, yaitu bentuk penyesuaian diri yang positif (sehat) dan penyesuaian diri yang negatif (terganggu). Sebagaimana dinyatakan oleh Haryadi dkk (1998 : 106) bahwa penyesuaian diri secara positif pada dasarnya merupakan gejala perkembangan yang sehat, sebaliknya penyesuaian diri secara negatif merupakan gejala perkembangan kurang sehat yang dapat berakibat terjadinya hambatan perkembangan.

Penyesuaian diri secara positif atau negatif pada prinsipnya dilandasi oleh sikap dan pandangannya terhadap diri dan lingkungannya, positif dan negatif. Penyesuaian diri secara positif bila dapat mewujudkan kesesuaian, kecocokan ataupun keharmonisan antara dorongan pribadi dan dorongan sosialnya sehingga terjadi perkembangan pribadi dan sosial yang wajar atau sehat.

Individu-individu yang memiliki perkembangan penyesuaian diri yang positif memiliki ciri-ciri tertentu yang membedakan dirinya dari individu lain. Sebagaimana Haryadi, dkk (1998 : 106-107) menyebutkan bahwa individu-individu yang memiliki perkembangan penyesuaian diri secara positif antara lain ditandai oleh ciri-ciri sebagai berikut :

a) Kemampuan menerima dan memahami sebagaimana adanya.

Karakteristik ini mengandung pengertian bahwa orang yang mempunyai penyesuaian diri yang positif adalah orang yang sanggup menerima kelemahan-kelemahan, kekurangan-kekurangan disamping kelebihan-kelebihannya. Individu yang demikian itu adalah individu yang mampu menghayati kepuasan terhadap keadaan dirinya sendiri. Pada pihak lain bukan berarti bersikap pasif menerima keadaan yang demikian, melainkan ada usaha aktif disertai kesanggupan mengembangkan segenap bakat, potensi, serta kemampuannya secara maksimal.

b) Kemampuan menerima dan menilai kenyataan, lingkungan diluar dirinya secara objektif, sesuai dengan pertimbangan-pertimbangan rasional dan perasaan.

Karakteristik kedua ini mengandung pengertian bahwa orang yang memiliki penyesuaian diri positif memiliki ketajaman dalam memandang realitas.

Disamping itu, ia mampu memperlakukan realitas atau kenyataan tersebut secara wajar untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Dalam berperilaku ia selalu bersikap mau belajar dari orang lain, dapat mengakui keadaan orang lain baik mengenai kekurangan-kekurangan maupun (terutama) kelebihan-kelebihannya, sehingga secara terbuka pula ia mau menerima balikan (*feedback*) dari orang lain.

c) Kemampuan bertindak sesuai dengan potensi, kemampuan yang ada pada dirinya dan kenyataan objektif di luar dirinya.

Karakteristik ini ditandai oleh kecenderungan seseorang untuk tidak menyalahgunakan kekuatan yang ada pada dirinya. Demikian pula ia tidak akan melakukan hal-hal yang jauh diluar jangkauan kemampuannya. Disini terjadi perimbangan yang rasional antara energi yang dikeluarkan dengan hasil yang diperolehnya. Dari sini timbul kepercayaan terhadap diri sendiri maupun terhadap lingkungannya.

d) Kemampuan bertindak secara dinamis, luwes, dan tidak kaku, sehingga menimbulkan rasa aman, tidak dihantui oleh kecemasan atau ketakutan.

Hal itu berarti ia tidak lagi dihantui oleh rasa cemas ataupun ketakutan dalam hidupnya serta tidak mudah dikecewakan oleh keadaan disekitarnya. Perasaan aman mengandung artipula bahwa orang itu mempunyai harga diri yang mantap, disamping juga perasaan terlindung mengenai keadaan diri pada umumnya. Seseorang tidak lagi merasa terancam dirinya oleh lingkungan dimana ia berada tetapi bahkan dapat menaruh kepercayaan terhadap lingkungan.

e) Dapat bertindak sesuai dengan potensi-potensi positif yang layak dikembangkan, sehingga dapat menerima dan diterima lingkungan, tidak

disingkirkan oleh lingkungan maupun menentang dinamika lingkungan. Dengan kata lain tindakannya bermanfaat bagi dirinya maupun lingkungannya.

- f) Rasa hormat pada sesama manusia (*respect for man*) dan mampu bertindak toleran.

Selalu menunjukkan perilaku hormat sesuai dengan harkat dan martabat manusia, serta dapat mengerti dan menerima keadaan orang lain meskipun sebenarnya kurang sesuai dengan keadaan dirinya. Sikap yang demikian itu didasari oleh ketulusan menerima perbedaan, membiarkan orang lain sebagaimana adanya dan jauh dari sikap memaksakan kemauan agar orang lain seperti apa yang dikehendakinya.

- g) Kesanggupan bertindak secara terbuka dan sanggup menerima umpan balik (*feed back*).

Karakteristik ini ditandai oleh kemampuan bersikap dan berbicara atas dasar kenyataan sebenarnya, jauh dari keinginan berpura-pura atau bersembunyi dibalik kepalsuan. Disamping itu, ada kemauan belajar dari keadaan sekitarnya, khususnya belajar mengenai reaksi orang lain terhadap perilakunya. Oleh karena itu, ia sanggup menerima kritik atau pun umpan balik mengenai perbuatannya dan selalu belajar bagaimana sebaiknya dalam berbuat, sehingga ia akan sanggup menjalin tata hubungan yang harmonis dengan orang lain.

- h) Memiliki kestabilan psikologis terutama kestabilan emosi

Individu yang memiliki penyesuaian diri yang baik ditandai oleh kestabilan emosi dalam perilakunya. Hal tersebut tercermin dalam memelihara tata hubungan

dengan orang lain, yakni tata hubungan yang hangat penuh perasaan, mempunyai pengertian yang dalam, dan sikapnya tidak dibuat-buat (wajar). Kepribadian yang demikian itu tidak mudah tersinggung, marah atau kecewa, tidak berlebihan dalam bersimpati kepada orang lain. Jelasnya ia mampu mengendalikan diri dengan selalu memperhitungkan tindakan-tindakannya secara obyektif.

- i) Dapat bertindak sesuai dengan norma lingkungan hidup yang dianut (berlaku), serta selaras dengan hak dan kewajibannya. Dengan kata lain sanggup melakukan sosialisasi dan internalisasi.

Individu yang mampu melakukan penyesuaian diri yang baik lazimnya mampu mematuhi dan melaksanakan norma yang berlaku tanpa adanya paksaan dalam setiap perilakunya. Sikap dan keberadaannya selalu didasarkan atas kesadaran akan kebutuhan norma, dan atas keinsyafan sendiri, norma tersebut dijadikan miliknya. Dengan kata lain, ia mampu melakukan 'internalisasi' norma dari kelompoknya. Disamping itu, individu yang mampu mengadakan penyesuaian diri, berarti pula mampu memanfaatkan atau menggunakan haknya secara wajar sesuai dengan tata kehidupan masyarakat. Demikian pula dalam melakukan kewajibannya, ia mampu memenuhinya sesuai dengan tuntutan masyarakat. Antara keduanya terjadi pertimbangan yang selaras dan rasional.

Selain pendapat di atas, Warga (1983 : 11) menyatakan bahwa karakteristik penyesuaian diri yang baik atau sehat adalah sebagai berikut :

- a) Mampu berperilaku sesuai dengan tuntutan standar sosial

Artinya seseorang yang memiliki penyesuaian diri yang sehat adalah seseorang yang mampu menyelaraskan dan mengarahkan perilakunya agar sesuai

dengan standar normatif yang ada di lingkungannya. Perilakunya tidak melanggar norma-norma sosial masyarakat, tapi juga tidak kehilangan kesejatan dirinya.

b) Mampu mengontrol emosinya

Seseorang yang memiliki penyesuaian diri yang baik tentu tidak akan menuruti emosinya begitu saja. Ia mampu mengontrol kondisi emosinya, mampu menjaga kestabilan emosinya, mampu mereaksi kondisi maupun peristiwa yang terjadi secara sehat dengan emosi yang positif.

c) Mampu mengembangkan potensi dirinya

Orang yang berpenyesuaian diri baik akan mampu memahami dan mengembangkan segenap potensi yang dimiliki di dalam dirinya agar dapat bernilai positif demi kemajuan dan keberhasilan diri.

d) Dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan sosial

Salah satu ciri seseorang yang dapat melakukan penyesuaian diri dengan baik yaitu orang tersebut mampu menyesuaikan segala keinginannya, tindakannya, perilakunya sesuai dengan kebiasaan-kebiasaan yang secara sosial bisa diterima oleh masyarakat. Ia menyadari sepenuhnya bahwa ia merupakan bagian dari suatu masyarakat, sehingga ia berusaha membaurkan dirinya dengan masyarakat dan menyesuaikan kebiasaan-kebiasannya dengan kebiasaan masyarakat.

e) Mampu menunda pemuasan kebutuhannya untuk mencapai tujuannya

Seseorang yang memiliki penyesuaian diri yang baik akan mampu menunda pemuasan kebutuhannya saat ini, demi mencapai tujuannya. Artinya ia memiliki skala prioritas dalam mendahulukan kebutuhannya antara memenuhi pemuasan

kebutuhannya terlebih dahulu atau menunda pemuasan kebutuhannya demi mencapai tujuan yang diharapkannya.

f) Mampu mengaktualkan potensinya

Hal ini berarti orang tersebut mampu mengaktualisasikan atau mewujudkan secara nyata segala potensi yang dimiliki di dalam dirinya demi kesuksesan hidupnya. Ia tidak hanya menyadari potensi yang dimilikinya, namun ia juga mengembangkannya dan mewujudkan secara nyata.

g) Mampu belajar dari pengalaman

Segala sesuatu yang sudah terjadi mampu diambil sebagai pelajaran. Pengalaman hidupnya mampu dijadikan sebagai alat untuk belajar dan menimba ilmu. Ia menjadikan pengalamannya sebagai pelajaran untuk lebih baik lagi.

h) Mampu bahagia

Yaitu mampu untuk menerima dan menilai segala sesuatu yang terjadi dan menimpa dirinya secara obyektif dan realistis. Mampu menghargai segala sesuatu yang dimilikinya, dan mampu menyadari kekurangan yang ada pada dirinya, sehingga ia bisa merasa bahagia dengan segala sesuatu yang dimilikinya maupun dengan segala kekurangan dirinya.

Sundari (2005:43) menyatakan bahwa seseorang dapat dikatakan memiliki penyesuaian diri yang positif apabila ia dapat menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut:

a. Tidak adanya ketegangan emosi

Bila individu menghadapi problema emosinya tetap tenang, tidak panik, sehingga dalam memecahkan problem ia menggunakan rasio dan dapat mengendalikan emosinya.

b. Dalam memecahkan masalah tidak menggunakan mekanisme psikologis baik *defence* mekanisme maupun *escape* mekanisme, melainkan berdasarkan pertimbangan rasional, mengarah pada masalah yang dihadapi secara langsung dan mampu menerima segala akibatnya.

c. Dalam memecahkan masalah bersikap realistis dan objektif

Bila seseorang menghadapi masalah masalah segera dihadapi secara apa adanya, tidak ditunda-tunda. Apapun yang terjadi dihadapi secara wajar, tidak menjadi frustrasi, konflik maupun kecemasan.

d. Mampu belajar ilmu pengetahuan yang mendukung apa yang dihadapi sehingga dengan pengetahuan itu dapat digunakan untuk menanggulangi timbulnya problema.

e. Dalam menghadapi problem butuh kesanggupan membandingkan pengalaman diri sendiri maupun pengalaman orang lain. Pengalaman-pengalaman itu tidak sedikit sumbangannya dalam pemecahan problem.

Ali (2003 : 176) menambahkan bahwa seseorang dikatakan memiliki kemampuan penyesuaian diri yang baik (*well adjusted person*) jika mampu melakukan respons-respons yang matang, efisien, memuaskan dan sehat.

Dikatakan efisien artinya mampu melakukan respons dengan mengeluarkan tenaga dan waktu sehemat mungkin. Dikatakan sehat artinya bahwa respons-respons yang dikeluarkannya sesuai dengan hakikat individu, lembaga, atau

kelompok antar individu dan hubungan antar individu dengan penciptanya. Bahkan, dapat dikatakan bahwa sifat sehat ini adalah gambaran karakteristik yang paling menonjol untuk melihat atau menentukan bahwa suatu penyesuaian diri itu dikatakan baik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa orang yang dipandang mempunyai penyesuaian diri yang baik adalah individu yang telah belajar bereaksi terhadap dirinya dan lingkungannya dengan cara-cara yang matang, efisien, memuaskan, dan sehat serta dapat mengatasi konflik mental, frustrasi, kesulitan pribadi dan sosial tanpa mengembangkan perilaku simptomatik dan gangguan psikosomatik yang mengganggu tujuan-tujuan moral, sosial, agama dan pekerjaan. Orang seperti itu mampu menciptakan dan mengisi hubungan antarpribadi dan kebahagiaan timbal balik yang mengandung realisasi dan perkembangan kepribadian secara terus menerus. Sebaliknya, reaksi yang tidak memuaskan, tidak efektif dan tidak efisien seringkali diartikan sebagai penyesuaian diri yang kurang baik, buruk, atau dikenal dengan istilah “malasuai” (*maladjustment*).

Tokoh yang lain, yaitu Palmore (dalam Santrock, 2002 : 229) menambahkan bahwa orang-orang dewasa lanjut yang memiliki penyesuaian diri paling baik terhadap pensiun adalah yang sehat, memiliki pendapatan yang layak, aktif, berpendidikan baik, memiliki relasi sosial yang luas termasuk diantaranya teman-teman dan keluarga, dan biasanya merasa puas dengan kehidupannya sebelum pensiun. Selain itu Stull&Hatch (dalam Santrock, 2002 : 229) menyatakan bahwa orang-orang dewasa lanjut dengan penghasilan tidak layak dan kesehatan yang

buruk, dan harus menyesuaikan diri dengan stres lainnya yang terjadi seiring dengan pensiun, seperti kematian pasangannya, memiliki lebih banyak kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan fase pensiun. Henretta dkk (dalam Hoyer 2003 : 509) melakukan penelitian pada tahun 1992 dan menemukan bahwa lebih dari 15% orang-orang lanjut usia memiliki kesulitan terbesar dalam menyesuaikan diri terhadap masa pensiun. Frekuensi terbesar dari orang-orang yang mengalami kesulitan penyesuaian diri terhadap masa pensiun ditemukan diantara para pekerja yang kesehatannya membatasi dan mendorong mereka memutuskan untuk pensiun.

Dalam kehidupan sehari-hari manusia selalu melakukan penyesuaian diri agar tercapai keseimbangan. Berhubung kebutuhan manusia sangat banyak, maka tidak semua penyesuaian diri dapat dilakukan secara positif. Selain bentuk penyesuaian diri yang positif ada juga bentuk penyesuaian diri yang negatif yang menurut Sundari (2005 : 44) ditandai oleh ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Yang bersangkutan tidak dapat mengendalikan emosinya. Bila menghadapi problem menjadi panik, sehingga tindakannya tidak sesuai dengan kenyataan.
- b. Menggunakan pertahanan diri yang berlebihan, karena berulang kali merupakan kebiasaan yang menyimpang dari kenyataan. Karena yang bersangkutan mengalami kegagalan dalam penyesuaian diri memungkinkan mengalami frustrasi, konflik maupun kecemasan atau kegoncangan lain.

Dari berbagai penjelasan di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa karakteristik penyesuaian diri yang sehat antara lain ditandai oleh ciri-ciri sebagai berikut :

- a) Mampu bertindak sesuai dengan norma yang berlaku serta selaras dengan hak dan kewajibannya.
- b) Memiliki kestabilan psikologis terutama kestabilan emosi.
- c) Mampu bertindak sesuai dengan potensi kemampuan yang ada pada dirinya dan kenyataan obyektif di luar dirinya.
- d) Mampu menerima dan menilai kenyataan secara obyektif diluar dirinya sesuai dengan perkembangan rasional dan perasaan.

Ciri-ciri ini selanjutnya akan dijadikan sebagai dasar dalam penyusunan skala penyesuaian diri sebagai aspek-aspek penyesuaian diri menjelang masa pensiun.

## **B. Sikap Menghadapi Pensiun**

### **1. Sikap**

#### **1.1 Pengertian Sikap**

Sikap sebagai sebuah konstruks psikologis sering didefinisikan dengan berbagai makna. Secara umum sebagaimana dinyatakan oleh Berkowitz (dalam Azwar, 2003 : 5) sikap merupakan suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan. Sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak (favorabel) maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (unfavorabel) pada objek tersebut.

Selain definisi diatas, masih banyak lagi definisi mengenai sikap yang banyak dikemukakan oleh para ahli. Salah satu definisi sikap ini dikemukakan oleh LaPierre (dalam Azwar, 2003 : 5) dimana sikap dimaknai sebagai suatu pola

perilaku, tendensi, atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dengan situasi sosial atau secara sederhana sikap adalah respon terhadap stimuli sosial yang telah terkondisikan.

Beberapa ahli yang lain juga memiliki pendapat tersendiri mengenai konsep sikap ini. Menurut Calhoun (1990 : 315) suatu sikap adalah sekelompok keyakinan dan perasaan yang melekat tentang objek tertentu dan kecenderungan untuk bertindak terhadap objek tersebut dengan cara-cara tertentu.

Walgito (2002 : 110) mendefinisikan pengertian sikap sebagai organisasi pendapat, keyakinan seseorang mengenai objek atau situasi yang relatif ajeg, yang disertai adanya perasaan tertentu dan memberikan dasar kepada orang tersebut untuk membuat respons atau berperilaku dalam cara yang tertentu yang dipilihnya.

Secord dan Backman (dalam Azwar 2003 : 5) mendefinisikan sikap sebagai keteraturan tertentu dalam hal perasaan (afeksi), pemikiran (kognisi), dan predisposisi tindakan (konasi) seseorang terhadap suatu aspek di lingkungan sekitarnya. Sebagai contoh orang yang cemas atau takut untuk bepergian dengan naik pesawat terbang (afek negatif terhadap penerbangan) dapat saja percaya bahwa pilot pesawat adalah orang yang terlatih dan pengalaman dalam bidangnya (kognisi positif mengenai pilot) dan karenanya tetap bersedia untuk ikut terbang (konasi positif)

Petty dan Cacioppo (dalam Baron dan Byrne, dalam Azwar 2003 : 6) secara lengkap mendefinisikan sikap sebagai evaluasi umum yang dibuat manusia terhadap dirinya sendiri, orang lain, objek atau isu-isu.

Warren dan Cantril (dalam Sobur 2003 : 355) menyatakan bahwa sikap sebagai disposisi atau predisposisi untuk bereaksi; Baldwin dan Alport (dalam Sobur 2003 :355) merumuskan sebagai kesiapan; sedangkan Alport menyebut sebagai berfungsinya disposisi.

Berdasarkan uraian dan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sikap merupakan sekelompok keyakinan dan perasaan (yang melibatkan unsur-unsur afektif, kognitif, dan konatif) yang melekat di dalam diri seseorang mengenai objek tertentu dan kecenderungan yang dimiliki oleh orang tersebut untuk bertindak dengan cara-cara tertentu yang menunjukkan arah sikap, yaitu positif atau negatif terhadap obyek sikap tersebut.

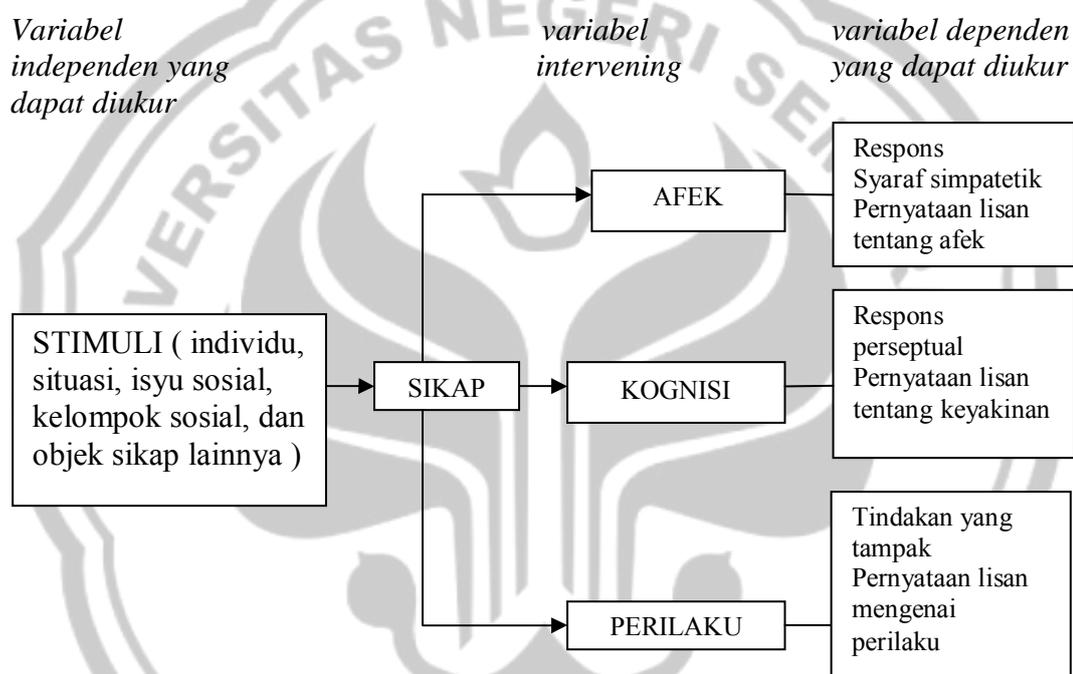
## **1.2 Komponen-komponen Sikap**

Berdasarkan pendapat yang bervariasi dari para ahli di atas, pada umumnya telah dihasilkan kesepakatan secara umum bahwa sikap mengandung beberapa komponen tertentu. Seperti yang dikemukakan oleh Walgito (2002 : 111) bahwa sikap itu mengandung tiga komponen yang membentuk struktur sikap yaitu :

- a) Komponen Kognitif (Komponen perseptual), yaitu komponen yang berkaitan dengan pengetahuan, pandangan, keyakinan, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan bagaimana orang mempersepsi terhadap objek sikap.
- b) Komponen Afektif (Komponen emosional), yaitu komponen yang berhubungan dengan rasa senang atau tidak senang terhadap objek sikap. Rasa senang merupakan hal yang positif, sedangkan rasa tidak senang merupakan hal yang negatif. Komponen ini menunjukkan arah sikap, yaitu positif atau negatif.

- c) Komponen Konatif (Komponen perilaku atau *action component*), yaitu komponen yang berhubungan dengan kecenderungan bertindak terhadap objek sikap. Komponen ini menunjukkan intensitas sikap, yaitu menunjukkan besar kecilnya kecenderungan bertindak atau berperilaku seseorang terhadap objek sikap.

Dinamika diantara ketiga faktor tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 1. Konsepsi skematik Rosenberg dan Hovland mengenai sikap**

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa sikap yang muncul di dalam diri seseorang mula-mula diawali oleh adanya stimuli-stimuli yang berasal dari luar (baik stimuli yang berupa individu, situasi, isyu sosial, kelompok sosial, maupun objek sikap lainnya), kemudian individu menerima dan menangkap stimuli-stimuli tersebut melalui sebuah proses persepsi. Di dalam diri individu stimuli-stimuli tersebut diproses dengan melibatkan unsur-unsur afeksi (komponen

emosional yang berhubungan dengan rasa senang atau tidak senang terhadap objek sikap), kognisi (komponen perseptual, berhubungan dengan bagaimana orang mempersepsi terhadap obyek sikap, pengetahuan, pandangan dan keyakinan), dan unsur perilaku (komponen perilaku, yaitu kecenderungan bertindak terhadap obyek sikap). Seseorang kemudian akan memutuskan apa yang akan dilakukannya terhadap obyek sikap tersebut terkait dengan proses-proses yang telah dialami didalam dirinya tersebut.

### **1.3 Ciri-Ciri Sikap**

Walgito (2002 : 113) berpendapat bahwa sikap merupakan faktor yang ada dalam diri manusia yang dapat mendorong atau menimbulkan perilaku yang tertentu. Walaupun demikian sikap mempunyai segi-segi perbedaan dengan pendorong-pendorong lain yang ada dalam diri manusia itu. Oleh karena itu untuk membedakan sikap dengan pendorong-pendorong yang lain, ada beberapa ciri atau sifat dari sikap tersebut, yaitu sebagai berikut :

a. Sikap itu tidak dibawa sejak lahir

Sikap itu tidak dibawa sejak individu dilahirkan sehingga hal ini berarti bahwa sikap itu terbentuk dalam perkembangan individu yang bersangkutan. Oleh karena itu, sikap itu terbentuk atau dibentuk, maka sikap itu dapat dipelajari, dan karenanya sikap itu dapat berubah. Walaupun demikian sikap tetap mempunyai kecenderungan yang relatif stabil (tetap).

b. Sikap itu selalu berhubungan dengan obyek sikap

Oleh karena itu, sikap selalu terbentuk atau dipelajari dalam hubungan dengan obyek tertentu, yaitu melalui proses persepsi terhadap obyek tersebut.

Hubungan yang positif atau negatif antara individu dengan obyek tertentu, akan menimbulkan sikap tertentu pula dari individu terhadap obyek tersebut.

- c. Sikap dapat tertuju pada satu obyek saja, tetapi juga dapat tertuju pada sekumpulan obyek-obyek

Bila seseorang mempunyai sikap yang negatif pada seseorang, orang tersebut akan mempunyai kecenderungan-kecenderungan untuk menunjukkan sikap yang positif pula pada kelompok dimana seseorang tersebut tergabung di dalamnya. Disini terlihat adanya kecenderungan-kecenderungan untuk menggeneralisasikan objek sikap.

- d. Sikap itu dapat berlangsung lama atau sebentar

Kalau sikap telah terbentuk dan telah menjadi nilai di dalam kehidupan seseorang, secara relatif sikap itu akan lama bertahan pada diri orang yang bersangkutan. Sikap tersebut akan sulit berubah, dan walaupun dapat berubah akan memakan waktu yang relatif lama. Tetapi sebaliknya bila sikap itu belum begitu mendalam ada dalam diri seseorang, maka sikap tersebut secara relatif tidak bertahan lama, dan sikap tersebut akan mudah berubah.

- e. Sikap itu mengandung faktor perasaan dan motivasi

Ini berarti bahwa sikap terhadap sesuatu objek tertentu akan selalu diikuti oleh perasaan tertentu yang dapat bersifat positif (yang menyenangkan) tetapi juga dapat bersifat negatif (yang tidak menyenangkan) terhadap objek tersebut. Disamping itu sikap juga mengandung motivasi, ini berarti bahwa sikap itu mempunyai daya dorong bagi individu untuk berperilaku secara tertentu terhadap objek yang dihadapinya.

#### 1.4 Komponen Obyek sikap

Selain komponen-komponen di atas, sikap juga memiliki komponen obyek sikap, yaitu suatu obyek psikologis yang akan dikenai pengukuran. Turner dan Helms (dalam Munandar, 1991 : 54) mengatakan bahwa ada lima faktor internal bagi berkembangnya *post power syndrome* pada seseorang yang kehilangan jabatan. Dalam penelitian ini kelima faktor tersebut menjadi komponen obyek sikap yang meliputi hal-hal sebagai berikut :

- a) Berkurangnya sumber keuangan atau sumber penghasilan yang terkait dengan jabatan yang semula diemban.
- b) Hilangnya tugas yang berarti. Jabatan memberikan perasaan berarti yang menunjang peningkatan kepercayaan diri seseorang.
- c) Hilangnya kelompok referensi, misalnya kelompok manager, kelompok kepala seksi, dan lain-lain yang memberikan perasaan kebanggaan tersendiri.
- d) Hilangnya kontak sosial yang berorientasi pada pekerjaan. Dengan jabatan yang jelas maka seseorang memiliki kerangka pelaksanaan tugas yang jelas dan *powerfull*, yang berpengaruh terhadap kontak sosial pula.
- e) Berkurangnya harga diri. Dengan bekerja seseorang akan merasa menjadi bagian penting dari institusi. Seseorang akan merasa lebih yakin diri dengan mengemban satu jabatan tertentu, karena diakui kemampuannya. Selain itu, orang tersebut juga merasa puas akan kepemilikan kekuasaan yang terkait dengan jabatan yang diemban.

Berdasarkan ciri-ciri yang telah diuraikan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa sikap seseorang terhadap masa pensiun turut dipengaruhi oleh faktor internal yang juga berpengaruh terhadap munculnya gejala *post power syndrome*, yang ditandai oleh ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Mengkhawatirkan berkurangnya sumber keuangan atau sumber penghasilan yang terkait dengan jabatan yang semula diemban.
- b. Merasa kehilangan tugas yang berarti. Seperti kehilangan tugas-tugas dan berbagai aktivitas seputar pekerjaan yang selama ini ditekuni.
- c. Perasaan kehilangan kelompok referensi. Yaitu kelompok-kelompok khusus yang selama ini menjadi bagian dari lingkungan pekerjaan, yang dapat memberikan perasaan kebanggaan tersendiri.
- d. Hilangnya kontak sosial yang berorientasi pada pekerjaan. Merasa kehilangan kontak dengan dunia sosial, kehilangan akses dengan lingkungan yang selama ini banyak dijumpai dalam dunia pekerjaannya, seperti kehilangan bawahan, rekan kerja dan orang-orang disekitar.
- e. Berkurangnya penghargaan dari lingkungan. Seperti perasaan sudah tidak dianggap lagi sebagai bagian dari institusi, merasa tidak berguna dan tidak dibutuhkan lagi, merasa kehilangan penghormatan yang selama ini diperoleh dari lingkungan.

Ciri-ciri di atas selanjutnya digunakan oleh penulis sebagai dasar dalam penyusunan skala sikap terhadap pensiun.

### 1.5 Pembentukan Sikap

Azwar (2003 : 30) berusaha menjelaskan bahwa sikap yang dimiliki oleh seorang individu tidak terbentuk dengan sendirinya melainkan banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya sikap tersebut, lebih lanjut dikatakan bahwa sikap sosial yang dimiliki oleh seseorang terbentuk dari adanya interaksi sosial yang dialami oleh individu. Interaksi sosial mengandung arti lebih daripada sekedar adanya kontak sosial dan hubungan antar individu sebagai anggota kelompok sosial. Dalam interaksi sosial, terjadi hubungan saling mempengaruhi diantara individu satu dengan individu yang lain, terjadi hubungan timbal balik yang turut mempengaruhi pola perilaku masing-masing individu sebagai anggota sosial, lebih lanjut, interaksi sosial itu meliputi hubungan antara individu dengan lingkungan fisik maupun lingkungan psikologis disekelilingnya.

Dalam interaksi sosialnya, individu bereaksi membentuk pola sikap tertentu terhadap berbagai objek psikologis yang dihadapinya. Diantara berbagai faktor yang mempengaruhi pembentukan sikap adalah sebagai berikut :

a. Pengalaman pribadi

Apa yang telah dan sedang kita alami akan ikut membentuk dan mempengaruhi penghayatan kita terhadap stimulus sosial. Tanggapan akan menjadi salah satu dasar terbentuknya sikap. Untuk dapat mempunyai tanggapan dan penghayatan, seseorang harus mempunyai pengalaman yang berkaitan dengan objek psikologis. Apakah penghayatan itu kemudian akan membentuk sikap positif ataukah negatif, akan tergantung pada berbagai faktor lain. Sehubungan dengan hal ini, Middlebrook (dalam Azwar 2003 : 31) mengatakan bahwa tidak

adanya pengalaman sama sekali dengan suatu objek psikologis cenderung akan membentuk sikap negatif terhadap objek tersebut. Untuk dapat menjadi dasar pembentukan sikap, pengalaman pribadi haruslah meninggalkan kesan yang kuat. Karena itu, sikap akan lebih mudah terbentuk apabila pengalaman pribadi tersebut terjadi dalam situasi yang melibatkan faktor emosional. Dalam situasi yang melibatkan emosi, penghayatan akan pengalaman akan lebih mendalam dan lebih lama berbekas.

b. Pengaruh orang lain yang dianggap penting

Orang lain di sekitar kita merupakan salah satu diantara komponen sosial yang ikut mempengaruhi sikap kita. Seseorang yang kita anggap penting, seseorang yang kita harapkan persetujuannya bagi setiap gerak tingkahlaku dan pendapat kita, seseorang yang tidak ingin kita kecewakan, atau seseorang yang berarti khusus bagi kita (*significan others*) akan banyak mempengaruhi pembentukan sikap kita terhadap sesuatu. Diantara orang yang biasanya dianggap penting bagi individu adalah orang tua, orang yang status sosialnya lebih tinggi, teman sebaya, teman dekat, guru, teman kerja, suami, istri, dan lain-lain. Pada umumnya individu cenderung untuk memiliki sikap yang komformis atau searah dengan sikap orang yang dianggapnya penting. Kecenderungan ini antara lain dimotivasi oleh keinginan untuk berafiliasi dan keinginan untuk menghindari konflik dengan orang yang dianggap penting tersebut.

c. Pengaruh faktor emosional

Tidak semua bentuk sikap ditentukan oleh situasi lingkungan dan pengalaman pribadi seseorang. Kadang-kadang, suatu bentuk sikap merupakan

pernyataan yang didasari oleh emosi yang berfungsi sebagai semacam penyaluran frustrasi atau pengalihan bentuk mekanisme pertahanan ego. Sikap demikian itu dapat merupakan sikap yang sementara dan segera berlalu begitu frustrasi telah hilang akan tetapi dapat pula merupakan sikap yang lebih persisten dan bertahan lama. Sebagai contoh misalnya, prasangka rasialis dalam bentuk demonstrasi anti Cina dan pengrusakan terhadap toko-toko milik Cina, sebagian besar lebih didasari oleh faktor emosional yang berawal dari frustrasi ketidakberdayaan melawan atau menyamai dominasi orang Cina di bidang ekonomi.

d. Pengaruh kebudayaan

Kebudayaan dimana kita hidup dan dibesarkan mempunyai pengaruh besar terhadap pembentukan sikap kita. Skinner (dalam Azwar 2003 : 34) sangat menekankan pengaruh lingkungan (termasuk kebudayaan) dalam membentuk pribadi seseorang. Menurutnya kepribadian tidak lain daripada pola perilaku yang konsisten yang menggambarkan sejarah *reinforcement* yang kita alami (Hergenhahn dalam Azwar 2003 : 34). Kita memiliki pola sikap dan perilaku tertentu dikarenakan kita mendapat *reinforcement* (penguatan, ganjaran) dari masyarakat untuk sikap dan perilaku tersebut, bukan untuk sikap dan perilaku yang lain.

e. Media Massa

Sebagai sarana komunikasi, berbagai bentuk media massa mempunyai pengaruh besar dalam pembentukan opini dan kepercayaan orang. Adanya informasi baru mengenai sesuatu hal memberikan landasan kognitif baru bagi terbentuknya sikap terhadap hal tersebut. Pesan-pesan sugestif yang dibawa oleh

informasi tersebut, apabila cukup kuat, akan memberi dasar afektif dalam menilai sesuatu hal sehingga terbentuklah arah sikap tertentu.

## **2. Pensiun**

### **2.1 Pengertian Pensiun**

Pensiun merupakan sebuah masa yang ditandai dengan berakhirnya masa bekerja seseorang sesuai dengan batasan usia tertentu yang telah ditetapkan. Hal ini senada dengan pendapat beberapa ahli, salah satunya yaitu Purdy ([www.TELAGA\(at\)sabda.org](http://www.TELAGA(at)sabda.org)) yang menyatakan bahwa pensiun adalah periode antara berhenti dari pekerjaan rutin dan masa dimana kesehatan dan pendapatan menjadi tidak menentu. Sebuah Ensiklopedia Indonesia (dalam Wikipedia Indonesia.com. 2005) menyatakan bahwa pensiun adalah sebuah masa dimana seseorang sudah tidak bekerja lagi karena usianya sudah lanjut dan harus diperhentikan.

Selain definisi diatas, definisi mengenai pensiun juga banyak dikemukakan oleh banyak ahli yang lain. Definisi tersebut sebagaimana yang disebutkan oleh Kimmel (1990 : 304) bahwa pensiun merupakan saat-saat yang paling menentukan dalam perkembangan kehidupan orang dewasa, karena pensiun merupakan peristiwa sosial yang penting yang menandai peralihan dari tahun-tahun pertengahan menuju ke tahun-tahun berikutnya di dalam hidup. Pensiun dapat dipandang sebagai masa-masa transisi. Pensiun biasanya ditandai dengan berakhirnya masa kerja yang penuh dan dimulainya periode masa senggang.

Selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah No.32 tahun 1979 juga tertulis bahwa pensiun adalah pemberhentian yang mengakibatkan yang bersangkutan tidak bekerja lagi pada satu satuan organisasi negara, tetapi masih berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Batas Usia pensiun adalah 56-65 tahun tergantung pada jabatan yang dipangku, karena bila ditinjau dari segi fisik, pada usia 56-65 tahun merupakan batas usia seorang PNS mampu melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna.

Anwar (2004 : 73) memberikan definisi pensiun sebagai pemberhentian dengan hormat oleh pihak perusahaan terhadap pegawai yang usianya telah lanjut dan dianggap sudah tidak produktif lagi atau setelah usia 56 tahun, kecuali tenaga pengajar dan instruktur dapat berusia 65 tahun.

Hasibuan (2005 : 212) menyebutkan beberapa hal yang menyebabkan pemberhentian karyawan dari perusahaan, yaitu antara lain ; undang-undang, keinginan perusahaan, keinginan karyawan, pensiun, kontrak kerja yang berakhir, kesehatan karyawan, meninggal dunia, perusahaan dilikuidasi, dan sebagainya. Adapaun pensiun didefinisikan sebagai pemberhentian karyawan atas keinginan perusahaan, undang-undang, ataupun keinginan karyawan sendiri. Keinginan perusahaan memensiunkan karyawan karena produktivitas kerjanya rendah sebagai akibat usia lanjut, cacat fisik, kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaan, dan sebagainya. Undang-undang memensiunkan seseorang karena telah mencapai batas usia dan masa kerja tertentu, misalnya usia 55 tahun dan minimum masa kerja 15 tahun. Keinginan karyawan adalah pensiun atas permintaan sendiri

dengan mengajukan surat permohonan setelah mencapai masa kerja tertentu dan permohonannya dikabulkan oleh perusahaan.

Berdasarkan berbagai definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa pensiun merupakan masa berhenti bekerja bagi seseorang yang telah mencapai batas usia tertentu yang telah ditetapkan, dimana pada batas usia tersebut seseorang biasanya akan mulai memasuki masa usia lanjut dan masa usia yang sudah tidak produktif lagi.

## **2.2. Jenis-Jenis Pensiun**

Ada berbagai macam jenis pensiun yang biasa diberlakukan pada para pegawai di dalam dunia pekerjaan. Hurlock (1999 : 417) berpendapat bahwa secara umum pensiun dapat dibagi menjadi tiga jenis, yaitu :

### **a) Pensiun secara sukarela**

Pensiun secara sukarela adalah pensiun yang dilakukan sebelum masa pensiun wajib. Hal ini dilakukan karena alasan kesehatan atau ingin menghabiskan sisa hidupnya dengan melakukan hal-hal yang lebih berarti buat diri mereka daripada pekerjaannya.

### **b) Wajib Pensiun**

Pensiun jenis ini sering disebut dengan pensiun yang dilakukan secara terpaksa, karena organisasi atau tempat seorang bekerja menetapkan usia tertentu sebagai batas seseorang untuk pensiun, tanpa mempertimbangkan orang tersebut senang atau tidak.

### **c) Pensiun lebih awal**

Terkadang pensiun ini terpaksa diambil karena kebijakan manajemen yang ingin mengadakan berbagai perubahan dan pembaharuan sehingga mendesak pekerja lanjut usia untuk berhenti bekerja, untuk memberikan kesempatan bagi pekerja baru, tetapi kadang-kadang pensiun ini juga dijalani secara sukarela.

### **3. Pegawai Negeri Sipil (PNS)**

#### **3.1 Pengertian PNS**

Dalam istilah masyarakat awam, orang yang bekerja dan memiliki jenis pekerjaan tertentu biasa disebut dengan istilah pegawai. Masyarakat biasanya membagi istilah pegawai ke dalam dua jenis, yaitu pegawai negeri dan pegawai swasta. Ada pun yang dimaksud dengan pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut Undang-Undang RI No.43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang RI No.8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian ; Bab I, pasal 1 adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan peraturan dalam perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam sesuatu jabatan Negeri atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut perundang-undangan yang berlaku.

#### **3.2. Klasifikasi PNS**

Selanjutnya dalam Undang-Undang RI No.43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang RI No.8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian ; Bab I, pasal 1 juga disebutkan bahwa Pegawai Negeri terdiri atas Pegawai Negeri

Sipil, Anggota Tentara Nasional Republik Indonesia dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pegawai Negeri Sipil sendiri masih dibagi lagi kedalam Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah, selain itu pejabat yang berwenang juga dapat mengangkat pegawai tidak tetap.

### **3.3. PNS yang Memiliki Jabatan Eselon**

Tidak semua PNS memiliki jabatan eselon. Jabatan eselon ini biasanya hanya dimiliki oleh para PNS yang memiliki otoritas secara struktural dalam instansi tempat PNS tersebut bekerja, dengan kata lain para PNS yang memiliki jabatan eselon ini biasanya merupakan seorang pemimpin atau kepala di suatu instansi tertentu. Menurut Peraturan Pegawai Negeri Sipil Tahun 2003 Bagian Kedua (Pasal 20) disebutkan bahwa penggolongan Eselon Perangkat Daerah Kabupaten/Kota adalah sebagai berikut :

- 1) Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota adalah jabatan Eselon II a.
- 2) Kepala Dinas, Asisten Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota, Kepala Badan, dan sekretaris DPRD di Kabupaten/Kota adalah jabatan Eselon II b
- 3) Kepala Kantor, Camat, Kepala Bagian dan Kepala Bidang, di Kabupaten/Kota adalah jabatan Eselon III a.
- 4) Kepala seksi, Kepala subbagian, Sekretaris camat, Lurah, Kepala Subbidang, dan Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas Lembaga Teknis Daerah Kabupaten/Kota adalah Jabatan eselon IV a.
- 5) Sekretaris Kelurahan dan Kepala Seksi pada Kelurahan adalah Jabatan Eselon IV b.

Pada penelitian ini, penulis akan meneliti PNS yang wajib pensiun, terutama para PNS dari eselon IV - II. Hal ini dilakukan karena menurut pengamatan penulis para PNS wajib pensiun eselon IV - II ini lebih mengalami kesulitan dalam melakukan proses penyesuaian diri menjelang masa pensiun daripada PNS eselon lainnya. Hal ini disebabkan karena umumnya PNS eselon IV - II memiliki posisi jabatan struktural yang lebih tinggi daripada PNS lainnya, dimana menjelang masa pensiun biasanya para PNS tersebut akan merasa lebih sulit untuk melepaskan posisi jabatan yang telah diemban selama bertahun-tahun sehingga mereka memiliki resiko yang lebih besar untuk mengalami *Post power syndrome* (gejala purna kuasa), yaitu kumpulan gejala yang umumnya terjadi pada orang-orang yang tadinya mempunyai kekuasaan atau menjabat satu jabatan, namun ketika sudah tidak menjabat lagi, seketika itu terlihat gejala-gejala kejiwaan atau emosi yang kurang stabil, yang biasanya bersifat negatif. Elia ([www.TELAGA\(at\)sabda.org](http://www.TELAGA(at)sabda.org)).

#### **4. Pengaruh Sikap Menghadapi Pensiun Terhadap Penyesuaian Diri Menjelang Masa Pensiun**

Penyesuaian diri didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk dapat menyesuaikan kondisi yang ada di dalam dirinya dengan kondisi yang ada di luar dirinya (lingkungan) sehingga individu tersebut dapat mencapai keseimbangan baik secara jasmani maupun rokhani (phisik dan phsikis). Individu tersebut dapat melakukan relasi-relasi secara memadai sesuai dengan tuntutan-tuntutan sosialnya.

Masa pensiun merupakan masa transisi yang membutuhkan persiapan sebelumnya, baik persiapan secara ekonomi, mental maupun sosial. Masa ini penuh dengan berbagai perubahan yang membutuhkan kesiapan bagi individu yang akan menghadapinya. Salah satu hal yang juga penting untuk dipersiapkan menjelang masa pensiun adalah terkait dengan perencanaan dalam hal penyesuaian diri yang hendak dilakukan oleh orang tersebut. Harapannya menjelang masa pensiun, seseorang sudah memiliki gambaran dan perencanaan mengenai bagaimana proses penyesuaian diri yang akan dilakukan untuk menghadapi masa pensiun tersebut.

Kesiapan menghadapi masa tersebut sedikit banyak akan berpengaruh terhadap proses penyesuaian diri seseorang. Braithwaite dkk (dalam Hoyer : 2003) melakukan penelitian pada tahun 1986 mengenai perbedaan gaya penyesuaian diri terhadap pensiun. Penelitian tersebut berfokus pada orang-orang tua yang tidak dapat menerima pemberhentian dengan masa pensiun mereka dan berlanjut memiliki *problem coping*.

Baik atau buruknya penyesuaian diri yang dilakukan oleh para pekerja yang hendak menghadapi masa tersebut dipengaruhi oleh banyak hal, salah satunya yaitu sikap mereka dalam menghadapi masa pensiun itu sendiri. Sebagaimana hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap para pensiunan di Amerika Serikat, Craft dkk (dalam Hoyer, 2003 : 507) menunjukkan bahwa para pensiunan yang memiliki penyesuaian diri yang buruk adalah mereka yang memiliki sikap yang negatif terhadap masa pensiun. Lebih lanjut dalam sebuah jurnal penelitian di Amerika Serikat, yaitu jurnal Human Capital Initiative tahun 1993 (dalam Hoyer,

2003 : 494) disebutkan bahwa bagi seseorang yang memiliki pandangan bahwa pekerjaannya merupakan fokus central dalam kehidupannya, maka masa pensiun dapat menjadi pengalaman yang sulit dan *unwelcome*. Hurlock (1980 : 419) turut menambahkan bahwa sikap para pekerja terhadap pensiun pasti mempunyai pengaruh yang besar terhadap penyesuaian. Sikap ini bervariasi dari yang senang karena mereka merasa akan bebas dari tugas dan tanggung jawab sampai ke sikap yang gelisah karena memikirkan sesuatu yang harus dilepaskan, padahal sesuatu itu bagi dia sangat berarti yaitu pekerjaan, apabila pensiun semakin dianggap sebagai perubahan ke status baru, maka pensiun akan semakin tidak dianggap sebagai membuang status yang berharga dengan demikian akan terjadi transisi yang lebih baik. Peneliti yang lain, yaitu McConnell (dalam Stewart dkk. 1988 : 580) menyatakan bahwa masa pensiun adalah masa yang baik bagi beberapa orang, memiliki sedikit pengaruh bagi sebagian orang, dan buruk bagi sebagian orang yang lain. Sementara itu, fenomena ini semakin diperkuat oleh hasil penelitian Walker dkk (dalam Stewart, 1988 : 580) yang menyatakan bahwa tipe kepribadian seseorang, sikap mereka, dan kondisi keuangan mereka, semuanya memiliki kontribusi terhadap perasaan akan masa pensiun. Beberapa orang melewati pengalaman masa pensiun mereka sebagai masa penyebab stres karena kehilangan kekuasaan yang merupakan bagian utama dalam kehidupan masa dewasa. Orang-orang ini biasanya memegang status jabatan yang tinggi, khususnya jabatan-jabatan yang penting. Tetapi status jabatan yang tinggi dan penting itu sendiri sebenarnya tidaklah harus membuat seseorang memiliki masa pensiun yang tidak bahagia.

Hurlock (1980 : 417) kembali menambahkan bahwa bagi mereka yang lebih suka sikap bekerja tetapi dipaksa keluar pada usia wajib pensiun seringkali menunjukkan sikap kebencian dan akibatnya motivasi mereka untuk melakukan penyesuaian diri yang baik pada masa pensiun sangat rendah. Berdasarkan berbagai hasil penelitian, ditemukan bahwa masa pensiun merupakan masa-masa transisi yang sulit yang tidak selalu mudah untuk dihadapi. Fakta yang ada di lapangan, sebagaimana hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Purnamasari (2003 : 62) di lingkungan pegawai Pertamina golongan pimpinan ditemukan bahwa individu yang menolak pensiun biasanya memunculkan sikap yang negatif, misalnya mudah marah, mudah tersinggung, suka menggerutu, dan cenderung mempunyai prasangka yang negatif terhadap orang lain. Selain itu, berdasarkan hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa individu yang merasa masa tuanya tidak menyenangkan akan mempunyai semangat hidup yang rendah dan kesan negatif tersebut muncul karena individu tidak dapat melakukan penyesuaian diri dengan berbagai kondisi perubahan dalam diri maupun kondisi perubahan lingkungan.

Selain itu, peneliti lain juga menemukan bukti bahwa masa-masa pensiun (masa purna bhakti) merupakan sebuah masa yang penuh dengan berbagai krisis, baik krisis yang bersifat fisik maupun krisis emosional. Ada beberapa bukti penelitian yang mengaitkan masa purna bhakti dengan berbagai krisis emosional. Hal ini mengacu pada hasil penelitian Helmi (2000 : 43) yang menyebutkan bahwa masa purna bhakti sebagai bentuk perubahan akan menyebabkan kegoncangan emosional apabila tidak dipersiapkan (perubahan yang bersifat *off time*), disisi lain perubahan yang *on time* akan mengurangi kegoncangan, dengan

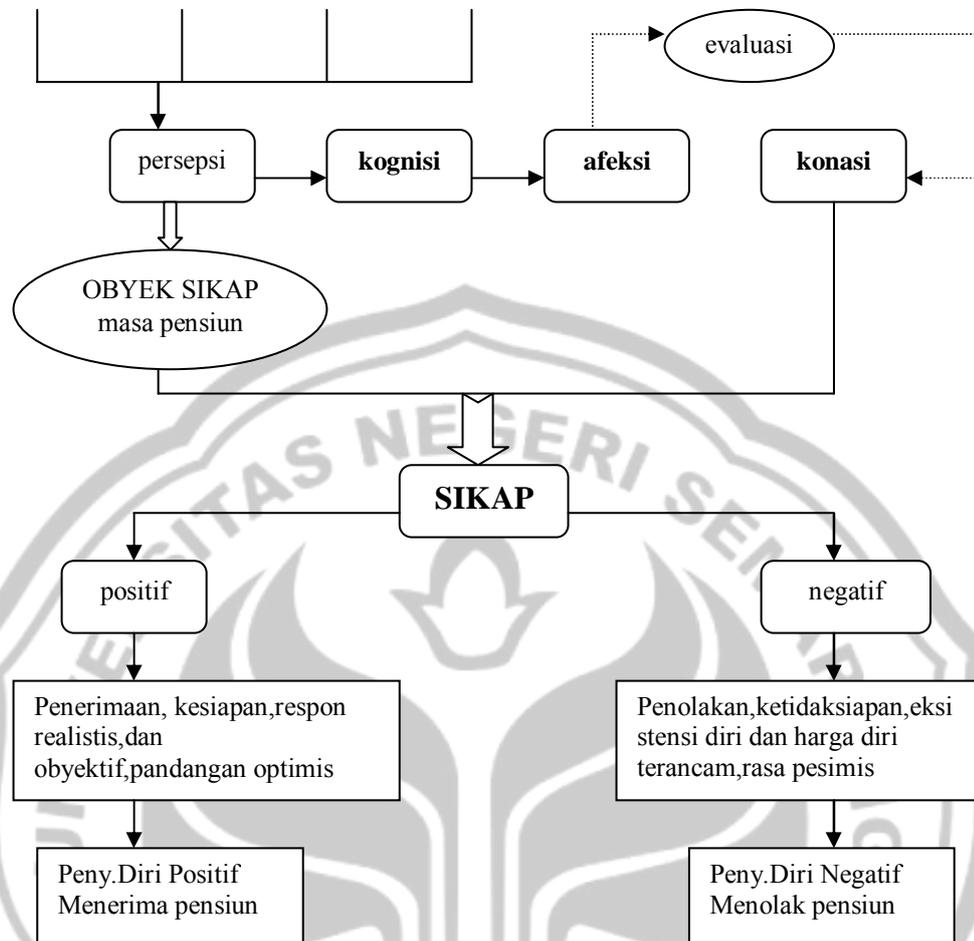
kata lain, individu yang mempersiapkan datangnya perubahan sejak awal kemungkinan akan mengalami kegoncangan yang relatif kecil. Dalam hasil penelitian tersebut dikatakan bahwa jika masa pensiun dipandang sebagai suatu peristiwa yang mengancam eksistensi diri dan menilai diri sendiri tidak akan mampu mengatasi masalah tersebut maka yang timbul adalah stress yang negatif, sebaliknya jika masa pensiun dipandang sebagai masa yang wajar yang harus dilewati, maka reaksi-reaksi yang timbul adalah wajar saja, orang tersebut pun akan mampu menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi yang dialami.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa sikap individu dalam memandang dan merespon masa pensiun yang akan dihadapinya memiliki andil dan pengaruh terhadap penyesuaian diri individu tersebut menjelang masa pensiunnya.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa penyesuaian diri menjelang masa pensiun pada seseorang secara umum dan pada PNS secara khusus, dipengaruhi oleh banyak hal, dan salah satunya adalah sikap mereka terhadap masa pensiun itu sendiri serta status dan posisi jabatan yang dimiliki oleh seseorang dalam pekerjaannya.

Untuk dapat mengetahui secara lebih jelas pengaruh sikap terhadap penyesuaian diri maka dapat digambarkan dalam bagan di bawah ini :

Keyakinan proses belajar pengalaman pengetahuan



**Gambar.2 Skematik hubungan pengaruh sikap terhadap penyesuaian diri**

Dari bagan di atas dapat dilihat bahwa sikap mengandung tiga komponen, yang terdiri dari komponen kognisi (perseptual), Afeksi (emosional), dan konasi (kecenderungan perilaku). Menjelang masa pensiun individu mempersepsi obyek sikap yang berupa kehadiran masa pensiun. Persepsi yang merupakan kemampuan individu untuk memaknai stimulus yang diterimanya, dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti pengalaman, keyakinan, proses belajar dan pengetahuan. Persepsi ini terbentuk melalui proses penginderaan yang dialami oleh individu. Hasil persepsi ini selanjutnya membentuk suatu keyakinan, pemahaman, pengetahuan yang selanjutnya disimpan di dalam proses kognisi individu. Di dalam kognisi,

individu kemudian mengolah informasi yang diterimanya dari hasil persepsi, yang selanjutnya hasil pengolahan tersebut mempengaruhi afek (emosi) individu terhadap masa pensiun. Komponen afeksi ini meliputi perasaan senang atau tidak senang terhadap kehadiran masa pensiunnya. Dalam afek, kemudian terjadi proses evaluasi, yaitu sebuah proses penilaian terhadap stimulus (obyek sikap) yang berupa masa pensiun, dimana proses evaluasi ini selanjutnya menjadi dasar pertimbangan bagi munculnya kecenderungan bertindak individu (konasi). Dari ketiga interaksi komponen tersebut maka lahirlah sebuah sikap individu terhadap masa pensiun. Bagi individu yang memiliki sikap yang positif terhadap masa pensiun, maka ia akan memaknai masa pensiun secara positif yang selanjutnya melahirkan sebuah kesiapan, penerimaan, pandangan yang realistis dan obyektif terhadap masa pensiun. Sikap yang positif ini akhirnya melahirkan satu bentuk proses penyesuaian diri ke arah yang positif yang ditandai dengan kemudahan dalam penerimaan masa pensiun. Sedangkan bagi individu yang memiliki sikap yang negatif terhadap masa pensiun, maka ia akan menunjukkan penolakan, ketidaksiapan dan merasa terancam ketika harus menghadapi masa pensiun, sikap yang negatif ini akhirnya membawa kearah penyesuaian diri yang negatif yang ditandai dengan kesulitan menerima kehadiran masa pensiunnya.

### **C. HIPOTESIS PENELITIAN**

Berdasarkan uraian mengenai sikap menghadapi pensiun dan penyesuaian diri menjelang masa pensiun pada PNS yang memiliki jabatan eselon IV-II, maka sebagai jawaban sementara dapat disimpulkan bahwa :

“Ada pengaruh sikap menghadapi masa pensiun terhadap penyesuaian diri menjelang masa pensiun pada PNS yang memiliki jabatan eselon IV-II di Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Tegal tahun 2006”



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu suatu metode penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2003 : 5). Menurut jenis penelitiannya, penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian korelasional, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki sejauhmana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi (Azwar, 2003 : 8). Secara khusus penelitian ini merupakan jenis penelitian korelasional uji pengaruh yang bertujuan mencari hubungan (pengaruh) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

#### **B. Variabel Penelitian**

##### **1) Identifikasi Variabel Penelitian**

Identifikasi variabel yang terdapat dalam penelitian ini harus ditentukan terlebih dahulu sebelum metode pengumpulan data dan analisis data. Pengidentifikasiannya membantu dalam menentukan alat pengumpulan data dan teknik analisis yang digunakan. Dalam penelitian ini variabel dapat diidentifikasi sebagai berikut :

a Variabel Independen (X)

Dalam penelitian ini variabel yang menjadi variabel independen atau variabel bebas adalah sikap menghadapi pensiun.

b Variabel dependen (Y)

Variabel yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini yaitu penyesuaian diri menjelang masa pensiun.

## 2) Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2003 : 74). Definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a Sikap Menghadapi Pensiun

Sikap merupakan sekelompok keyakinan dan perasaan yang melekat di dalam diri seseorang yang mempengaruhi cara pandang seseorang dalam mempersepsi kehadiran masa pensiun, serta kecenderungan yang dimiliki oleh orang tersebut untuk bertindak dalam menghadapi masa pensiunnya dengan cara-cara tertentu yang menunjukkan arah sikap yaitu positif (menerima kehadiran masa pensiun) atau negatif (menolak kehadiran masa pensiun).

Sikap ini akan diukur dengan menggunakan skala sikap yang disusun berdasarkan komponen-komponen obyek sikap yang meliputi :

- a) berkurangnya sumber keuangan atau sumber penghasilan
- b) hilangnya tugas yang berarti

- c) hilangnya kelompok referensi
- d) hilangnya kontak sosial
- e) berkurangnya harga diri.

Semakin tinggi skor yang diperoleh berarti semakin positif sikap orang tersebut terhadap masa pensiun dan semakin rendah skor yang diperoleh berarti semakin negatif sikap orang tersebut terhadap masa pensiun.

#### b Penyesuaian Diri Menjelang Masa Pensiun

Penyesuaian diri menjelang masa pensiun adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk dapat berinteraksi dengan baik antara diri dengan lingkungannya pada saat seseorang tersebut sudah berhenti bekerja atau pensiun, sehingga tercipta suasana yang harmonis. Penyesuaian diri menjelang masa pensiun ini diukur dengan menggunakan skala penyesuaian diri menjelang masa pensiun yang disusun berdasarkan aspek-aspek sebagai berikut, yaitu:

- a) Mampu bertindak sesuai dengan norma yang berlaku serta selaras dengan hak dan kewajibannya.
- b) Memiliki kestabilan psikologis terutama kestabilan emosi.
- c) Mampu bertindak sesuai dengan potensi kemampuan yang ada pada dirinya dan kenyataan obyektif di luar dirinya.
- d) Mampu menerima dan menilai kenyataan secara obyektif diluar dirinya sesuai dengan perkembangan rasional dan perasaan.

Semakin tinggi skor yang diperoleh berarti individu akan semakin mampu dalam menyesuaikan diri menjelang masa pensiun, dan semakin rendah skor

yang diperoleh berarti individu semakin tidak mampu dalam menyesuaikan diri menjelang masa pensiun.

## **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **1) Populasi**

Salah satu langkah yang perlu diambil dalam melaksanakan penelitian adalah menentukan populasi penelitian. Azwar (2003 : 77) mendefinisikan populasi sebagai “kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian”. Dalam penelitian ini yang menjadi anggota populasi yaitu semua PNS yang bekerja di wilayah daerah Kabupaten Tegal tahun 2006 dengan karakteristik sebagai berikut :

- a PNS eselon IV-II
- b PNS yang usianya hampir mendekati masa pensiun ( 52-56 tahun)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik penelitian yang berupa studi populasi atau studi sensus. “Studi populasi yaitu penelitian yang dilakukan dengan meneliti semua elemen yang ada di wilayah penelitian” (Arikunto, 2002 : 108). Penelitian populasi dilakukan apabila peneliti ingin melihat semua liku-liku yang ada di dalam populasi. Oleh karena subjeknya meliputi semua yang terdapat di dalam populasi, maka juga disebut sensus. Obyek pada populasi diteliti, hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulan itu berlaku untuk seluruh populasi.

Dalam penelitian ini seluruh anggota populasi akan diteliti, semua anggota populasi akan menjadi subjek yang dikenai penelitian, dimana selanjutnya hasil

penelitian berlaku bagi seluruh anggota populasi. Anggota populasi yang menjadi subjek penelitian dalam penelitian ini terdiri dari seluruh PNS di wilayah Kabupaten Tegal yang memiliki jabatan eselon IV, III, dan II. Selanjutnya berdasarkan hasil penelusuran yang telah dilakukan terhadap data PNS yang memiliki usia mendekati masa pensiun, diperoleh bahwa pada tahun 2006-2010 mendatang lebih kurang akan ada 102 orang Pegawai Negeri Sipil eselon IV – II yang hendak menghadapi masa pensiun, yang tersebar dari berbagai kantor dan instansi di wilayah Kabupaten Tegal. Data para pegawai yang hendak menghadapi masa pensiun tersebut terdiri dari 13 orang dari eselon IIB, 34 orang dari eselon IIIA, 49 orang dari eselon IVA, dan 6 orang dari eselon IVB. Namun dari kesemua jumlah responden tersebut, ternyata tidak seluruhnya dapat dijadikan sebagai anggota populasi dalam penelitian ini. Karena sebelum penelitian ini dilaksanakan, beberapa responden telah terlebih dahulu pensiun, mengambil cuti sehingga sudah jarang masuk ke kantor, maupun memberikan data jawaban secara tidak lengkap. Sehingga total jumlah responden yang dapat dijadikan sebagai anggota populasi dalam penelitian ini hanya berjumlah 83 orang. Data para PNS yang menjadi responden dalam pengambilan data uji coba (*try out*) ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1 Jumlah PNS Yang Menjadi Responden Dalam Pengambilan Data Uji Coba (*try out*) Berdasarkan Eselon Dan Usia

Usia	Eselon			Total
	IV	III	II	
52 Tahun	1	2	5	8
53 Tahun	1	1	9	11
54 Tahun	1	2	4	7
55 Tahun	-	1	6	7
56 Tahun	2	7	5	14
Total	5	13	29	47

## D. Metode dan Alat Pengumpulan Data

### 1) Alat Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk memperoleh data yang akan diteliti. Agar dapat diperoleh data yang tepat maka peneliti harus bisa memilih metode yang sesuai. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala, terutama skala psikologis yang terdiri dari skala sikap dan skala penyesuaian diri. Metode skala ini dipilih karena data yang akan diungkap dalam penelitian ini berupa konstruk atau konsep yang menggambarkan aspek-aspek kepribadian individu.

Sebagai alat ukur, skala psikologi memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dari berbagai bentuk alat pengumpulan data yang lain seperti angket (*questionnaire*), daftar isian, inventori, dan lain-lain. Sebagaimana yang disebutkan oleh Azwar (2003 : 3) bahwa skala psikologi sebagai alat ukur memiliki karakteristik tertentu, diantaranya yaitu :

- a) Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan. Meskipun subjek memahami pertanyaan atau pernyataannya namun tidak mengetahui arah jawaban yang dikehendaki, sehingga jawaban yang diberikan akan tergantung pada interpretasi subjek terhadap pertanyaan tersebut.
- b) Dikarenakan atribut psikologis diungkap secara tidak langsung lewat indikator-indikator perilaku sedangkan indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk item-item, maka skala psikologi selalu berisi banyak item.

c) Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” atau “salah”. Semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh. Hanya saja, jawaban yang berbeda akan diinterpretasikan berbeda pula.

Azwar (2003: 95) menyatakan bahwa skala sikap (*attitude scales*) berupa kumpulan pernyataan-pernyataan mengenai suatu obyek sikap. Dari respon subyek pada setiap pernyataan itu kemudian dapat disimpulkan mengenai arah dan intensitas sikap seseorang.

## 2) Blue Print dan Cara Penilaiannya

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua macam skala yaitu skala untuk mengungkap sikap terhadap pensiun dan skala untuk mengungkap penyesuaian diri menjelang masa pensiun. Kedua skala tersebut disusun dengan dua jenis item, item yang searah dengan pernyataan (favorabel) dan tidak searah dengan pernyataan (unfavorabel). Sistem penilaian skala sikap terhadap pensiun dan penyesuaian diri menjelang masa pensiun didasarkan pada cara sederhana dengan menggunakan empat kategori, yaitu :

**SS (Sangat Setuju)** : Jawaban yang menyatakan bahwa pernyataan tersebut sangat sesuai dengan keadaan.

**S (Setuju)** : Jawaban yang menyatakan bahwa pernyataan tersebut sesuai dengan keadaan.

**TS (Tidak Setuju)** : Jawaban yang menyatakan bahwa pernyataan tersebut tidak sesuai dengan keadaan.

**STS** (Sangat Tidak Setuju) : Jawaban yang menyatakan bahwa pernyataan tersebut sangat tidak sesuai dengan keadaan.

Untuk suatu pernyataan yang bersifat favorabel, subyek memperoleh nilai empat (4) jika pernyataan tersebut sangat sesuai, nilai tiga (3) jika pernyataan tersebut sesuai, nilai dua (2) jika pernyataan tersebut tidak sesuai, nilai satu (1) jika pernyataan tersebut sangat tidak sesuai. Sebaliknya, bagi pernyataan yang unfavorabel subyek memperoleh nilai satu (1) jika pernyataan tersebut sangat sesuai, nilai dua (2) jika pernyataan tersebut sesuai, nilai tiga (3) jika pernyataan tersebut tidak sesuai, nilai empat (4) jika pernyataan tersebut sangat tidak sesuai. Alasan penulis menggunakan empat alternatif jawaban yaitu untuk menghindari atau menghilangkan jawaban ragu-ragu (E atau N) sehingga subjek akan memilih jawaban yang pasti yaitu jawaban yang sesuai dengan kondisi subjek.

Tabel 2 Kriteria Jawaban Dan Cara Penilaian

<b>ITEM</b>			
Favorabel		Unfavorabel	
Jawaban	Skor	Jawaban	Skor
<b>SS</b>	4	<b>SS</b>	1
<b>S</b>	3	<b>S</b>	2
<b>TS</b>	2	<b>TS</b>	3
<b>STS</b>	1	<b>STS</b>	4

#### a. Skala Sikap Menghadapi Pensiun

Skala sikap terhadap pensiun terdiri atas lima komponen obyek sikap, yaitu :

1) Berkurangnya sumber keuangan atau sumber penghasilan

Berkaitan dengan menjadi berkurangnya sumber keuangan atau sumber penghasilan yang semula diterima, terkait dengan jabatan yang semula diemban.

2) Hilangnya tugas yang berarti

Berkaitan dengan hilangnya perasaan berarti yang dimiliki oleh seseorang seiring dengan hilangnya jabatan yang semula diembannya, perasaan tidak berguna dan sudah tidak produktif lagi.

3) Hilangnya kelompok referensi

Berkaitan dengan hilangnya kelompok-kelompok khusus yang semula menjadi bagian dari kehidupan pekerjaannya yang dapat memberikan perasaan kebanggaan tersendiri.

4) Hilangnya kontak sosial

Berkaitan dengan perasaan kehilangan otoritas, pengaruh, wibawa, kebanggaan yang selama ini diperoleh dari bawahan atau akibat kontak sosial dengan lingkungan.

5) Berkurangnya harga diri

Berkaitan dengan kepercayaan diri seseorang terkait dengan hilangnya posisi jabatan dan pekerjaan yang semula dimiliki.

Adapun rancangan jumlah item skala sikap terhadap pensiun dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

**Tabel. 3**  
**Rancangan Jumlah Item**  
**Skala Sikap Terhadap Pensiun**

Komponen obyek sikap	Komponen sikap					
	kognitif		Afektif		konatif	
	F	UF	F	UF	F	UF
Berkurangnya sumber keuangan atau sumber penghasilan	31,36	1,2	5,43	30,33	4,32	3,34
Hilangnya tugas yang berarti	50,10	37,41	43,40	11,42	7,9	12,8
Hilangnya kelompok referensi	6,44	15,51	46,47	13,29	16,45	14,52
Hilangnya kontak sosial	20,53	28,49	17,26	23,46	18,59	19,56
Berkurangnya harga diri	27,60	38,58	22,39	28,57	25,58	21,24
Total	10	10	10	10	10	10

**b. Skala Penyesuaian Diri Menjelang Masa Pensiun**

Skala penyesuaian diri menjelang masa pensiun meliputi empat aspek, yaitu :

- a) Mampu bertindak sesuai dengan norma yang berlaku serta selaras dengan hak dan kewajibannya.
- b) Memiliki kestabilan psikologis terutama kestabilan emosi.
- c) Mampu bertindak sesuai dengan potensi kemampuan yang ada pada dirinya dan kenyataan obyektif di luar dirinya.
- d) Mampu menerima dan menilai kenyataan secara obyektif diluar dirinya sesuai dengan perkembangan rasional dan perasaan..

Adapun rancangan jumlah item skala penyesuaian diri menjelang pensiun dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel. 4**  
**Rancangan Jumlah Item**  
**Skala Penyesuaian Diri Menjelang Masa Pensiun**

Ciri-ciri	Jumlah Item		Total
	Favorabel	Unfavorabel	
Mampu bertindak sesuai dengan norma yang berlaku serta selaras dengan hak dan kewajibannya.	30,19,18,32,41,42	5,6,20,47,44,46	12
Memiliki kestabilan psikologis terutama kestabilan emosi	7,1,17,29,36,31	48,21,22,34,35,45	12
Mampu bertindak sesuai dengan potensi kemampuan yang ada pada dirinya dan kenyataan obyektif di luar dirinya	9,2,4,26,23,25	14,27,24,15,40,39	12
Mampu menerima dan menilai kenyataan secara obyektif diluar dirinya sesuai dengan perkembangan rasional dan perasaan	3,11,16,12,37,38	13,10,8,28,33,43	12
Total	24	24	48

#### E. Validitas dan Reliabilitas

Azwar (2003 : 5) menyatakan bahwa “Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya”. Untuk menguji validitas item yang terdapat pada skala sikap menghadapi pensiun dan penyesuaian diri menjelang masa pensiun adalah dengan menguji korelasi antara nilai item dengan nilai total item. Uji validitas instrumen pada penelitian ini menggunakan rumus korelasi *Product Moment* oleh Karl Pearson dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[ \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right] \left[ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}} \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara x dan y
- $\sum X$  : Jumlah skor masing-masing item
- $\sum Y$  : Jumlah skor seluruh item (total)
- $\sum XY$  : Jumlah skor x dan y
- $N$  : Banyaknya subjek (responden)
- $X^2$  : Kuadrat dari jumlah skor tiap item
- $Y^2$  : Kuadrat dari skor total

Azwar (2003 : 4) menyebutkan “Realibitas merupakan penerjemahan dari kata reliability yang mempunyai asal kata *rely* dan *ability*...ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya”. Untuk memperoleh dan mengukur reliabilitas data dalam penelitian ini, digunakan rumus alpha karena skor instrumen mempunyai rentang skala 1–4. Hal ini senada dengan pendapat Arikunto (2002 : 177) yang menyatakan bahwa “ rumus alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misal angket atau soal bentuk uraian”. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k - 1} \right] \left[ 1 - \frac{S_1^2 + S_2^2}{S_x^2} \right] \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

- $\alpha$  : Koefisien reliabilitas instrumen
- $k$  : Banyaknya belahan
- $S_{1,2}$  : Varians skor belahan
- $S_x$  : Varians skor tes (x)

## F. Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik statistik inferensial dengan menggunakan rumus Analisis Regresi Linier sederhana, karena dalam penelitian ini terdapat suatu ubahan yang dapat diramalkan dari ubahan lain dan disebut dengan kriterium dan ubahan yang digunakan untuk meramalkan disebut dengan prediktor. Dimana untuk mengetahui korelasi antara ubahan kriterium dengan prediktor dapat dilukiskan dalam satu garis, garis inilah yang disebut dengan garis regresi. Dalam penelitian ini ubahan kriterium yaitu sikap menghadapi pensiun sedangkan prediktornya adalah penyesuaian diri menjelang masa pensiun.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Mencari hubungan variabel X dengan Y dengan rumus korelasi product moment Pearson. Dengan rumus umum :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[ \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right] \left[ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}} \dots\dots\dots (3)$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara x dan y
- $\sum X$  : Jumlah skor masing-masing item
- $\sum Y$  : Jumlah skor seluruh item (total)
- $\sum XY$  : Jumlah skor x dan y
- $N$  : Banyaknya subjek (responden)<sup>2</sup>
- $X^2$  : Kuadrat dari jumlah skor tiap item
- $Y^2$  : Kuadrat dari skor total

b) Mencari signifikansi hubungan X dengan Y

c) Mencari persamaan regresi, dengan rumus :

$$Y : aX + K \dots\dots\dots(4)$$

Keterangan :

- Y : Kriteria
- X : Prediktor
- a : Bilangan koefisien prediktor
- K : Bilangan konstan



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Hasil uji coba instrumen

###### a. Validitas

###### 1) Sikap Menghadapi Pensiun

Kegiatan penelitian sebelumnya diawali dengan pengambilan data uji coba (*try out*) yang dilaksanakan dari bulan Juni sampai dengan Juli 2006. Dari hasil uji coba (*try out*) yang telah dilakukan, diperoleh sejumlah data yang kemudian data tersebut diolah dan dianalisis. Dalam hal analisis data, dilakukan uji validitas dari tiap-tiap item untuk menentukan apakah item-item tersebut benar-benar memiliki tingkat validitas yang baik. Teknik uji validitas yang digunakan adalah teknik statistik dengan rumus korelasi product moment. Uji signifikansi untuk menentukan valid tidaknya suatu item adalah dengan cara membandingkan  $r_{hitung}$  untuk  $\alpha = 5\%$  dan  $N = 47$ .

Dalam uji validitas skala sikap terhadap pensiun terdapat 60 item yang diuji validitasnya. Pada awalnya skala sikap yang digunakan sebagai instrumen uji coba (*try out*) terdiri dari lima komponen objek sikap, yaitu berkurangnya sumber penghasilan atau pendapatan, hilangnya tugas yang berarti, hilangnya kelompok referensi, hilangnya kontak sosial, berkurangnya penghargaan dari lingkungan. Namun setelah dilakukan pengolahan dan analisis data, untuk komponen

berkurangnya sumber keuangan atau penghasilan, dari 12 item yang digunakan ternyata hanya tersisa dua item yang valid, sehingga dalam proses penyusunan instrumen penelitian, komponen ini pun tidak diikutsertakan karena jumlah item yang terlalu sedikit dan dirasa kurang mampu untuk dijadikan indikator dalam mengungkap sikap yang sesungguhnya. Dari hasil validitas diperoleh item yang valid atau memiliki harga  $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,264$  untuk  $\alpha = 5\%$  dengan  $N = 47$  terdapat sebanyak 40 item. Sedangkan item-item yang memiliki harga  $r_{hitung} < r_{tabel} = 0,264$  untuk  $\alpha = 5\%$  dengan  $N = 47$  dinyatakan sebagai item-item yang tidak valid, sebanyak 20 item. Nomor-nomor item tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5 Tabel Nomor-Nomor Item Dalam Skala Sikap Menghadapi Pensiun Setelah Uji Coba

Komponen obyek sikap	Komponen sikap						Total
	Kognitif		Afektif		Konatif		
	Fav	Unfav	Fav	Unfav	Fav	Unfav	
<b>Berkurangnya sumber keuangan atau sumber penghasilan</b>	<b>31*</b> , <b>36*</b>	<b>1*</b> , <b>2*</b>	<b>5*</b> , <b>35*</b>	<b>30*</b> , 33	<b>4*</b> , 32	<b>3*</b> , <b>34*</b>	2
Hilangnya tugas yang berarti	50,10	37,41	<b>43*</b> ,40	11,42	7, <b>9*</b>	12,8	10
Hilangnya kelompok referensi	6,44	51, <b>15*</b>	46,47	13, <b>29*</b>	16,45	14, <b>52*</b>	9
Hilangnya kontak sosial	20,53	28,49	<b>17*</b> , <b>26*</b>	23,48	18,59	19,56	10
Berkurangnya penghargaan dari lingkungan	27, <b>60*</b>	38,54	22,39	55,57	25,58	21,24	11
Total	7	7	5	8	8	7	42

Keterangan :

1. Nomor item yang dicetak tebal dan bertanda bintang menunjukkan nomor item yang tidak valid.
2. Aspek sikap dalam tabel yang diarsir menunjukkan aspek yang gugur dan tidak digunakan dalam penelitian.

Selanjutnya 40 item yang telah dinyatakan valid tersebut digunakan dalam pengambilan data penelitian.

## 2) Penyesuaian Diri Menjelang Masa Pensiun

Teknik uji validitas yang digunakan adalah teknik statistik dengan rumus korelasi *product moment*. Uji signifikansi untuk menentukan valid tidaknya suatu item adalah dengan cara membandingkan  $r_{hitung}$  untuk  $\alpha = 5\%$  dan  $N = 47$ .

Dalam uji validitas skala penyesuaian diri menjelang masa pensiun terdapat 48 item yang diuji validitasnya. Dari hasil penghitungan validitas diperoleh item yang valid atau memiliki harga  $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,264$  untuk  $\alpha = 5\%$  dengan  $N = 47$  terdapat sebanyak 42 item. Sedangkan aitem-aitem yang memiliki harga  $r_{hitung} < r_{tabel} = 0,264$  untuk  $\alpha = 5\%$  dengan  $N = 47$  dinyatakan sebagai item-item yang tidak valid, sebanyak enam item. Nomor-nomor item tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 6 Tabel Nomor-Nomor Item Dalam Skala Penyesuaian Diri Menjelang Pensiun Setelah Uji Coba

Aspek-aspek	Favorabel	Unfavorabel	Total
Mampu bertindak sesuai dengan norma yang berlaku, serta selaras dengan hak dan kewajibannya	30,19,18,32,41,42	5,6,20,47,44,46	12
Memiliki kestabilan psikologis terutama kestabilan emosi	7, 1*,17, 29*, 36, 31	48,21,22,34,35,45*	9
Mampu bertindak sesuai dengan potensi kemampuan yang ada pada dirinya dan kenyataan obyektif di luar dirinya	9, 2,4,26,23,25	14, 27*, 24,15,40,39	11

Lanjutan tabel 6

Mampu menerima dan menilai kenyataan secara obyektif di luar dirinya sesuai dengan perkembangan rasional dan perasaan	3,11, <b>16*</b> , 12,37,38	<b>13*</b> ,10,8,28, 33, 43	10
Total	21	21	42

Keterangan :

1. Nomor item yang dicetak tebal dan bertanda bintang menunjukkan nomor item yang tidak valid.

Selanjutnya 42 item yang telah dinyatakan valid tersebut digunakan dalam pengambilan data penelitian.

#### **b. reliabilitas**

##### 1) Skala Sikap Menghadapi Pensiun

Teknik yang digunakan dalam uji reliabilitas yaitu menggunakan rumus alpha. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan rumus alpha diperoleh koefisien reliabilitas atau  $r_{11} = 0,881$  karena  $r_{11} > r_{tabel} = 0,264$  untuk  $\alpha = 5\%$  dengan  $N = 47$  maka dapat disimpulkan bahwa skala sikap tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam pengambilan data penelitian.

##### 2) Penyesuaian Diri Menjelang Masa Pensiun

Hasil perhitungan reliabilitas untuk skala penyesuaian diri menjelang masa pensiun diperoleh koefisien reliabilitas atau  $r_{11} = 0,914$  karena  $r_{11} > r_{tabel} = 0,264$  untuk  $\alpha = 5\%$  dengan  $N = 47$  maka dapat disimpulkan bahwa skala penyesuaian diri tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam pengambilan data penelitian.

## 2. Hasil Deskriptif Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui gambaran secara deskriptif tentang bagaimana sikap menghadapi pensiun, mengetahui gambaran secara deskriptif tentang penyesuaian diri menjelang masa pensiun dan menguji pengaruh sikap menghadapi pensiun terhadap penyesuaian diri menjelang masa pensiun. Penelitian dilakukan dari bulan Juli sampai dengan Agustus 2006 di wilayah Kabupaten Tegal. Setelah penelitian selesai dilakukan, didapatkan data sebagai berikut .

### a) Deskriptif Sikap Responden Dalam Menghadapi Pensiun

Gambaran mengenai data penelitian pada masing-masing variabel yang dianalisis terdapat pada tabel 7 berikut ini :

Tabel 7 Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Mean Empiris	SD Empiris	Skor Minimal	Skor Maksimal	SD Hipotetik	Mean Hipotetik	N
Sikap	125,50	9,32	111	149	20	100	36
Penyesuaian Diri	130,50	9,78	118	156	21	105	36

Keterangan :

N : Jumlah Responden

SD : Standar Deviasi

Jumlah item yang digunakan untuk mengungkap sikap menghadapi pensiun pada Pegawai Negeri Sipil yang memiliki jabatan eselon IV-II di Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Tegal tahun 2006 adalah sebanyak 40 item dengan jumlah responden sebanyak 36 orang.

Pada skala sikap menghadapi pensiun (skala I) kategorisasi diperoleh dengan menentukan tiga bagian batasannya masing-masing. Skala I terdiri dari 40

butir pernyataan dengan skor minimal 1 dan skor maksimal 4. Rentang minimalnya adalah  $40 \times 1 = 40$  dan rentang maksimalnya adalah  $40 \times 4 = 160$ , jadi rentang minimal dan maksimalnya adalah 40 sampai dengan 160 dengan jarak sebaran  $160 - 40 = 120$ . Setiap satuan deviasi standarnya dengan demikian bernilai  $120 : 6 = 20$  dengan mean hipotetiknya sebesar 100 dan mean empiriknya 125,50 sehingga skala penilaian pada hasil penelitian diperoleh melalui langkah sebagai berikut :

### **Sikap menghadapi pensiun**

$$\begin{aligned}
 \text{Range} & : \text{Data Maksimal-Data Minimal} \\
 \text{Data Maksimal} & : 40 \times 4 = 160 \\
 \text{Data Minimal} & : 40 \times 1 = 40 \\
 \text{Range} & : 160 - 40 = 120 \\
 \text{SD Hipotetik} & : \frac{120}{6} = 20 \\
 \text{Mean Hipotetik} & : \frac{\text{Data maksimal} - \text{Data minimal} + \text{Data Minimal}}{2} \\
 & : \frac{160 - 140 + 40}{2} \\
 & : 100
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dibuat kategorisasi untuk mengetahui variabel penelitian pada subjek termasuk kedalam kategori tinggi, sedang atau rendah. Kategori tersebut dibuat berdasarkan standar deviasi dan mean hipotetik, yaitu dengan mengurangi skor mean hipotetik dengan 1,5 SD (mean hipotetik-1,5 SD). Berikut data kategorisasi variabel sikap menghadapi pensiun :

Tabel 8 Pengelompokan Norma Sikap Menghadapi Pensiun

Interval		Kategori
X	> 130	Positif
70	< X ≤ 130	Sedang
X	≤ 70	Negatif

Dari tabel 8 diatas dapat diketahui bahwa bila responden memperoleh skor lebih dari 130 berarti responden memiliki sikap yang positif terhadap masa pensiun, artinya responden telah memiliki kesiapan yang baik menjelang masa pensiun dan dapat menerima kehadiran masa pensiunnya dengan baik. Skor lebih besar dari 70 – 130 maka responden dikategorikan mempunyai sikap yang sedang terhadap masa pensiun, artinya meskipun responden telah memiliki kesiapan dan penerimaan terhadap masa pensiun, tetapi hal tersebut belum sepenuhnya. Persepsi responden terhadap masa pensiun masih rentan berubah-ubah dan masih rentan terpengaruh faktor dari luar, selain itu responden juga masih memiliki kadar kecemasan dalam menghadapi masa pensiun, meskipun dalam taraf yang rendah. Bila responden memperoleh skor lebih kecil atau sama dengan 70 maka responden dikategorikan memiliki sikap yang negatif terhadap masa pensiun, hal ini berarti responden belum memiliki kesiapan yang baik menjelang masa pensiun, sehingga responden cenderung belum dapat menerima kehadiran masa pensiunnya dengan baik, dan menunjukkan bahwa responden memiliki taraf kecemasan yang tinggi dalam menghadapi masa pensiun. Hasil deskripsi sikap menghadapi pensiun dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9 Hasil Deskripsi Sikap Menghadapi Pensiun

No.	Penilaian sikap menghadapi pensiun	
1.	N (Jumlah responden)	36
2.	Skor X (Sikap menghadapi pensiun)	4518
3.	Mean Empirik	125,50
4.	Mean Hipotetik	100
5.	Norma	Sedang

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 orang. Berdasarkan tabel 9 diatas diketahui bahwa mean empiris sikap menghadapi

pensiun yang diperoleh oleh responden adalah sebanyak 125,50, jika rata-rata skor tersebut dikonsultasikan dengan tabel 8 maka skor tersebut berada pada rentang skor antara  $70 < X \leq 130$  yang berarti sikap menghadapi pensiun pada Pegawai Negeri Sipil yang memiliki jabatan eselon IV-II di Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Tegal tahun 2006 termasuk kedalam kategori **sedang**.

Hasil rekapitulasi analisa deskriptif prosentase sikap menghadapi pensiun berdasarkan analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 10 Hasil Rekapitulasi Analisis Prosentase Sikap Menghadapi Pensiun

No.	Kategori	Norma	Jumlah Subjek	Prosentase
1.	Positif	$X > 130$	3	8,3 %
2.	Sedang	$70 < X \leq 130$	32	88,9 %
3.	Negatif	$X \leq 70$	1	2,8 %
Total			36	100 %

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa dari 36 orang responden yang diteliti, terdapat 1 orang responden atau 2,8 % yang mempunyai sikap yang negatif dalam menghadapi pensiun, 3 orang responden atau 8,3 % yang memiliki sikap yang positif terhadap masa pensiun, sedang sisanya sebanyak 32 responden atau 88,9 % mempunyai sikap yang relatif sedang dalam menghadapi masa pensiun (data PNS berdasarkan tingkat eselon dan usia selengkapnya dapat dilihat pada lampiran). Secara lebih rinci data responden terbagi kedalam kelompok kategori sebagai berikut :

Tabel 11 Kategori Pengelompokkan Responden Berdasarkan Jabatan Dan Tingkat Usia

Usia	Eselon			Total
	IV	III	II	
52 Tahun	6	4	2	12
53 Tahun	3	3	-	6
54 Tahun	2	2	1	5
55 Tahun	3	4	3	10
56 Tahun	2	1	-	3
Total	16	14	6	36

Berdasarkan pengelompokkan responden dengan kategori diatas, setelah dilakukan analisis terhadap hasil penelitian, secara lengkap dapat diketahui sikap masing-masing responden terhadap masa pensiun. Deskripsi sikap masing-masing responden terhadap masa pensiun dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

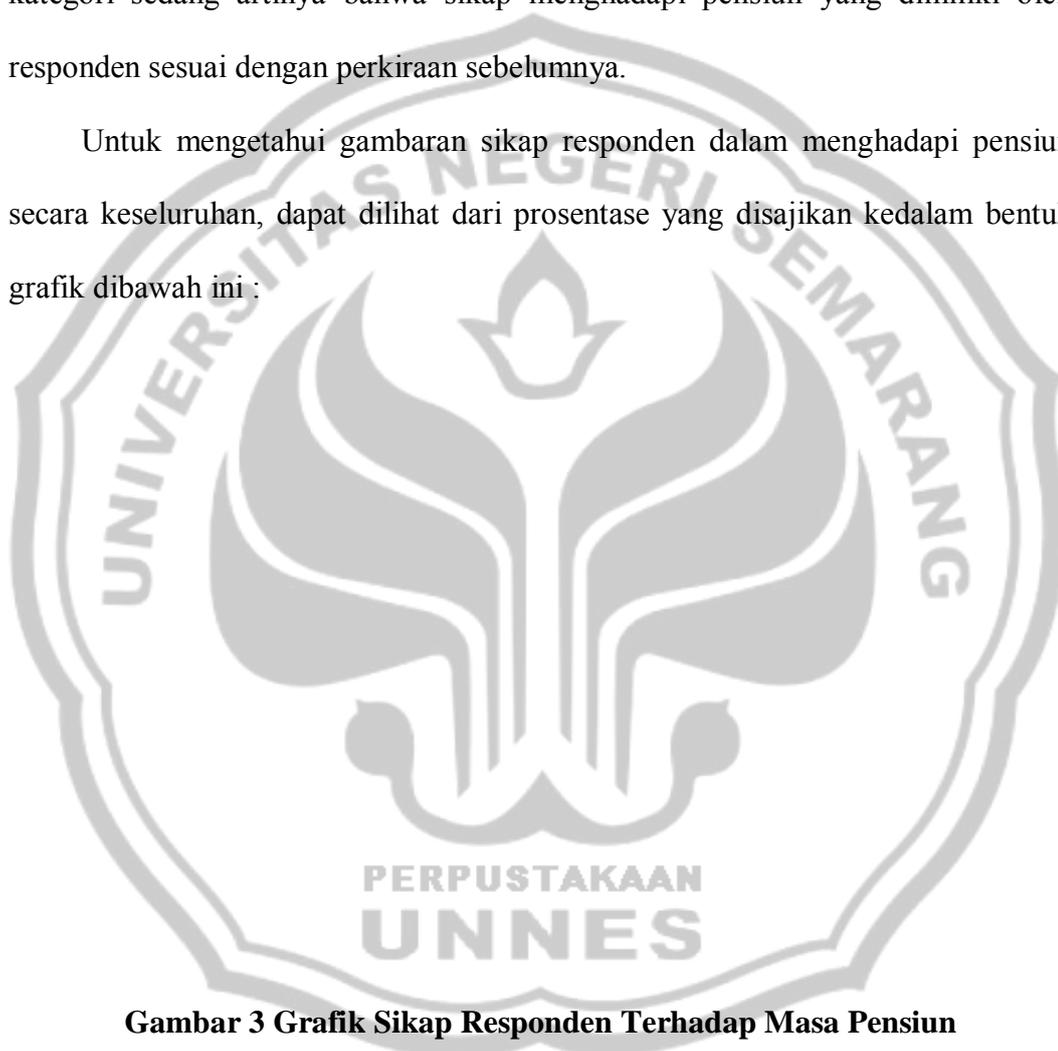
Tabel 12 Deskripsi Sikap Masing-Masing Responden Terhadap Masa Pensiun

No. Responden	Eselon	Usia (Thn)	Kategori Sikap	No. Responden	Eselon	Usia (Thn)	Kategori Sikap
1.	IV	52	Sedang	<b>19.</b>	<b>III</b>	<b>54</b>	<b>Positif</b>
2.	II	54	Sedang	20.	II	55	Sedang
3.	IV	55	Sedang	21.	IV	52	Sedang
4.	III	53	Sedang	22.	II	52	Sedang
5.	II	52	Sedang	23.	IV	56	Sedang
6.	IV	52	Sedang	<b>24.</b>	<b>III</b>	<b>54</b>	<b>Negatif</b>
<b>7.</b>	<b>IV</b>	<b>54</b>	<b>Positif</b>	25.	III	52	Sedang
8.	IV	52	Sedang	26.	III	52	Sedang
9.	III	56	Sedang	27.	IV	56	Sedang
10.	II	55	Sedang	28.	IV	53	Sedang
11.	IV	52	Sedang	29.	III	52	Sedang
12.	IV	55	Sedang	30.	III	52	Sedang
13.	III	55	Sedang	31.	III	55	Sedang
<b>14.</b>	<b>IV</b>	<b>54</b>	<b>Positif</b>	32.	II	55	Sedang
15.	III	52	Sedang	33.	III	53	Sedang
16.	IV	53	Sedang	34.	III	53	Sedang
17.	IV	52	Sedang	35.	IV	53	Sedang
18.	IV	55	Sedang	36.	III	55	Sedang

Sumber : Hasil penelitian yang diolah

Berdasarkan deskripsi empirik data sikap menghadapi pensiun, dapat diketahui bahwa mean empirik sebesar 125,50 skor ini lebih besar dari mean hipotetik yaitu sebesar 100, hal tersebut menunjukkan bahwa mean empirik berada pada kategori sedang, begitu juga dengan mean hipotetik, berada pada kategori sedang artinya bahwa sikap menghadapi pensiun yang dimiliki oleh responden sesuai dengan perkiraan sebelumnya.

Untuk mengetahui gambaran sikap responden dalam menghadapi pensiun secara keseluruhan, dapat dilihat dari prosentase yang disajikan kedalam bentuk grafik dibawah ini :



**Gambar 3 Grafik Sikap Responden Terhadap Masa Pensiun**

Hasil deskripsi prosentase sikap menghadapi pensiun dapat dilihat berdasarkan komponen-komponen sikap yang meliputi komponen kognitif, afektif, dan konatif. Masing-masing komponen tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 13 Deskripsi Presentase Sikap Menghadapi Pensiun Berdasarkan Komponen-Komponen Sikap

Komponen objek sikap		kognitif	afektif	konatif
Hilangnya tugas yang berarti	Skor total	442	353	322
	%	76,74 %	81,7 %	74,54 %
	kategori	positif	positif	sedang

Tabel 13 diatas memberikan gambaran mengenai prosentase komponen kognitif, afektif dan konatif yang dimiliki oleh responden, pada komponen obyek sikap hilangnya tugas yang berarti. Penggolongan kategori interval tabel diatas diperoleh dengan mencari range, dimana range diperoleh dengan mencari selisih antara data maksimal dengan data minimal (data maksimal-data minimal). Data maksimal diperoleh dengan mengalikan jumlah responden dengan skor maksimal dengan banyaknya item. Data minimal diperoleh dengan mengalikan jumlah responden dengan skor minimal dengan banyaknya item. Setelah diperoleh hasil dari perhitungan diatas kemudian mencari panjang kelas interval yaitu dengan membagi range dengan banyak kelas. Contoh perhitungan kategori interval untuk komponen kognitif dapat dilihat pada data di bawah jni :

$$\begin{array}{lcl}
 \text{Range} & : & \text{Data Maksimal} - \text{Data Minimal} \\
 \text{Data Maksimal} & : & 36 \times 4 \times 4 = 576 \\
 \text{Data Minimal} & : & 36 \times 1 \times 4 = 144 \\
 \text{Range} & : & 576 - 144 = 432 \\
 \text{Panjang kelas} & : & \frac{\text{Range}}{\text{Banyak kelas}} = \frac{432}{3} = 144
 \end{array}$$

Tabel 14 Kategori Interval Aspek Kognitif

Interval	Derajat persentase	Kategori
432 $\leq$ X $\leq$ 576	75 $\leq$ % $\leq$ 100	Positif
288 $\leq$ X $\leq$ 432	50 $\leq$ % $\leq$ 75	Sedang
144 $\leq$ X $\leq$ 288	25 $\leq$ % $\leq$ 50	Negatif

Keterangan : data perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran

Berdasarkan komponen obyek sikap hilangnya tugas yang berarti diatas, dapat diketahui bahwa responden memiliki komponen kognitif yang positif, komponen afektif yang positif dan komponen konatif yang sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden telah memiliki tingkat pengetahuan, pemahaman, dan keyakinan yang baik dan positif terhadap masa pensiun. Dari segi afek (perasaan) responden juga cenderung telah memiliki afek yang positif yang berupa penerimaan terhadap masa pensiun dan tidak merasa kehilangan tugas yang berarti, serta dengan komponen konatif yang sedang, responden memiliki kecenderungan bertindak yang sedang pula dalam menghadapi masa pensiun.

Tabel 15 Deskripsi Prosentase Sikap Menghadapi Pensiun Berdasarkan Komponen-Komponen Sikap

Komponen objek sikap		kognitif	afektif	konatif
Hilangnya kelompok referensi	Skor total	340	327	335
	%	78,70 %	75,69 %	77,55 %
	kategori	positif	positif	positif

Dari gambaran mengenai prosentase skor diatas untuk aspek hilangnya kelompok referensi dapat dilihat bahwa responden memiliki komponen kognitif, afektif, dan konatif yang positif terhadap masa pensiun. Hal ini menggambarkan bahwa meskipun hendak memasuki masa pensiun responden tetap memiliki anggapan yang positif bahwa pensiun tidak akan membuatnya kehilangan kelompok referensi, tidak merasa kehilangan teman-teman dan kelompok referensinya menjelang pensiun, serta responden memiliki kecenderungan bertindak yang positif dengan berencana untuk tetap menjalin hubungan baik secara positif sehingga ia masih tetap akan menjadi bagian dari lingkungan sosialnya meskipun telah pensiun.

Tabel 16 Deskripsi Presentase Sikap Menghadapi Pensiun Berdasarkan Komponen-Komponen Sikap

Komponen objek sikap		kognitif	afektif	konatif
Hilangnya kontak sosial	Skor total	452	220	479
	%	78,47 %	76,39 %	83,16 %
	kategori	positif	positif	positif

Dekripsi data diatas, menunjukkan bahwa untuk aspek hilangnya kontak sosial, responden memiliki kategori yang positif untuk aspek kognitif, afektif, dan konatif. Hal tersebut menjelaskan bahwa responden tidak menganggap pensiun sebagai masa kehilangan kontak sosial dengan lingkungan disekitarnya, responden juga tidak merasa khawatir atau cemas akan dijauhi oleh lingkungan sosialnya meskipun hendak pensiun serta responden cenderung akan tetap aktif dalam lingkungan masyarakat meskipun hendak pensiun, sebagai tanda bahwa pensiun tidak membuat mereka harus kehilangan kontak sosial dengan lingkungan.

Tabel 17 Deskripsi Presentase Sikap Menghadapi Pensiun Berdasarkan Komponen-Komponen Sikap

Komponen objek sikap		kognitif	afektif	konatif
Berkurangnya penghargaan dari lingkungan	Skor total	428	348	472
	%	78,68 %	80,56 %	81,94 %
	kategori	positif	positif	positif

Tabel diatas menggambarkan bahwa meskipun hendak pensiun, responden tidak sependapat bahwa pensiun akan membuatnya tidak dihargai lagi, bagi responden pensiun tidak akan membuat penghargaan yang diterimanya dari lingkungan akan berkurang. Responden merasa tetap siap menghadapi pensiun meskipun nantinya penghargaan yang diterimanya dari lingkungan akan berkurang setelah mereka pensiun. Selain itu, responden tetap akan berpartisipasi

secara aktif dalam lingkungan masyarakat karena mereka tetap optimis bahwa meskipun hendak pensiun, orang-orang disekitar mereka masih tetap akan menghargai dan menghormati mereka.

### **b) Deskripsi Penyesuaian Diri Menjelang Masa Pensiun**

Jumlah item untuk mengungkap penyesuaian diri menjelang masa pensiun pada penelitian ini adalah sebanyak 42 item, dengan jumlah responden sebanyak 36 orang.

Kategorisasi untuk penyesuaian diri menjelang masa pensiun (skala II) diperoleh dengan menentukan tiga bagian batasannya masing-masing. Skala II terdiri dari 42 butir pernyataan dengan skor minimal 1 dan skor maksimal 4. Rentang minimalnya adalah  $42 \times 1 = 42$  dan rentang maksimalnya adalah  $42 \times 4 = 168$ . Adapun jarak sebarannya yaitu  $168 - 42 = 126$ , setiap satuan standar deviasinya dengan demikian bernilai  $126 : 6 = 21$  dengan mean hipotetik sebesar 106 dan mean empirik 130,50 sehingga skala penilaian pada aspek penyesuaian diri menjelang masa pensiun dapat dijelaskan melalui langkah-langkah sebagai berikut :

#### **Penyesuaian Diri Menjelang Masa Pensiun**

$$\begin{aligned}
 \text{Range} & : \text{Data Maksimal}-\text{Data Minimal} \\
 \text{Data Maksimal} & : 42 \times 4 = 168 \\
 \text{Data Minimal} & : 42 \times 1 = 42 \\
 \text{Range} & : 168 - 42 = 126 \\
 \text{SD Hipotetik} & : \frac{126}{6} = 21 \\
 \text{Mean Hipotetik} & : \frac{\text{Data maksimal} - \text{Data minimal}}{2} + \text{Data Minimal} \\
 & : \frac{168 - 42}{2} + 42 \\
 & : 105
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dibuat kategorisasi untuk mengetahui variabel penelitian pada subjek termasuk kedalam kategori tinggi, sedang atau rendah. Kategori tersebut dibuat berdasarkan standar deviasi dan mean hipotetik. Berikut data kategorisasi variabel penyesuaian diri menjelang masa pensiun :

Tabel 18 Pengelompokan Norma Penyesuaian Diri Menjelang Masa Pensiun

Interval		Kategori
$X > 136,5$		Positif
$73,5 < X \leq 136,5$		Sedang
$X \leq 73,5$		Negatif

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa apabila responden memperoleh skor lebih dari 136,5 berarti responden memiliki tingkat penyesuaian diri yang positif dalam menghadapi masa pensiun, artinya responden memiliki kemampuan untuk menelaraskan kondisi yang ada di dalam dirinya dengan perubahan kondisi yang ada di luar dirinya yang berupa kehadiran masa pensiun, dengan baik. Skor antara 73,5 – 136,5 maka responden termasuk kedalam kategori memiliki penyesuaian diri yang sedang, yang berarti meskipun responden telah memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menelaraskan kondisi yang ada di dalam dirinya dengan kondisi yang ada diluar dirinya yang berupa kehadiran masa pensiun, tetapi hal tersebut belum sepenuhnya. Penyesuaian diri responden masih rentan untuk berubah dan terpengaruh faktor dari luar, dan bila responden memperoleh skor lebih kecil atau sama dengan 73,5 maka responden memiliki penyesuaian diri yang negatif, hal ini berarti responden belum memiliki kemampuan yang baik untuk menelaraskan kondisi yang ada di dalam dirinya dengan berbagai perubahan kondisi yang ada diluar dirinya yang berupa kehadiran masa pensiun.

Tabel 19 Hasil Deskripsi Penyesuaian Diri Menjelang Masa Pensiun

No.	Penilaian penyesuaian diri menjelang masa pensiun	
1.	N (Jumlah responden)	36
2.	Skor Y (Penyesuaian diri menjelang pensiun)	4698
3.	Mean Empirik	130,50
4.	Mean Hipotetik	105
5.	Norma	Sedang

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 orang. Berdasarkan tabel 19 diatas diketahui bahwa mean empiris penyesuaian diri menjelang masa pensiun yang diperoleh oleh responden adalah sebanyak 130,50, jika rata-rata skor tersebut dikonsultasikan dengan tabel 18 maka skor tersebut berada pada rentang skor antara  $73,5 < X \leq 136,5$  yang berarti penyesuaian diri menjelang masa pensiun pada Pegawai Negeri Sipil yang memiliki jabatan eselon IV-II di Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Tegal tahun 2006 termasuk kedalam kategori **sedang**.

Hasil rekapitulasi analisa deskriptif prosentase penyesuaian diri menjelang masa pensiun berdasarkan analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 20 Hasil Rekapitulasi Analisis Prosentase Penyesuaian Diri Menjelang Masa Pensiun

No.	Kategori	Norma	Jumlah Subjek	Prosentase
1.	Positif	$X > 136,5$	4	11, 11 %
2.	Sedang	$73,5 < X \leq 136,5$	32	88, 89 %
3.	Negatif	$X \leq 73,5$	0	0,00 %
Total			36	100 %

Berdasarkan tabel 20 diatas dapat diketahui bahwa dari keseluruhan 36 orang responden yang diteliti, terdapat 4 orang responden atau 11, 11 % yang memiliki penyesuaian diri yang positif menjelang masa pensiun, 32 responden

atau 88,9 % mempunyai penyesuaian diri yang relatif sedang menjelang masa pensiun. Dari data penelitian diatas dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memiliki penyesuaian diri yang negatif menjelang masa pensiun (data eselon dan usia PNS selengkapnya dapat dilihat pada lampiran).

Secara lebih rinci data responden terbagi kedalam kelompok kategori sebagai berikut :

Tabel 21 Kategori Pengelompokkan Responden Berdasarkan Jabatan Dan Tingkat Usia

Usia	Eselon			Total
	IV	III	II	
52 Tahun	6	4	2	12
53 Tahun	3	3	-	6
54 Tahun	2	2	1	5
55 Tahun	3	4	3	10
56 Tahun	2	1	-	3
Total	16	14	6	36

Berdasarkan pengelompokkan responden dengan kategori diatas, setelah dilakukan analisis terhadap hasil penelitian, secara lengkap dapat diketahui penyesuaian diri masing-masing responden menjelang masa pensiun. Deskripsi penyesuaian diri masing-masing responden menjelang masa pensiun dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 22 Deskripsi Penyesuaian Diri Masing-Masing Responden Menjelang Masa Pensiun

No. Responden	Eselon	Usia (Thn)	Kategori Sikap	No. Responden	Eselon	Usia (Thn)	Kategori Sikap
1.	IV	52	Sedang	<b>19.</b>	<b>III</b>	<b>54</b>	<b>Positif</b>
2.	II	54	Sedang	20.	II	55	Sedang
3.	IV	55	Sedang	21.	IV	52	Sedang
4.	III	53	Sedang	22.	II	52	Sedang
5.	II	52	Sedang	23.	IV	56	Sedang
6.	IV	52	Sedang	24.	III	54	Sedang

Lanjutan Tabel 22

7.	IV	54	Sedang	25.	III	52	Sedang
8.	IV	52	Sedang	26.	III	52	Sedang
9.	III	56	Sedang	<b>27.</b>	<b>IV</b>	<b>56</b>	<b>Positif</b>
10.	II	55	Sedang	28.	IV	53	Sedang
11.	IV	52	Sedang	29.	III	52	Sedang
12.	IV	55	Sedang	30.	III	52	Sedang
13.	III	55	Sedang	31.	III	55	Sedang
<b>14.</b>	<b>IV</b>	<b>54</b>	<b>Positif</b>	32.	II	55	Sedang
15.	III	52	Sedang	33.	III	53	Sedang
<b>16.</b>	<b>IV</b>	<b>53</b>	<b>Positif</b>	34.	III	53	Sedang
17.	IV	52	Sedang	35.	IV	53	Sedang
18.	IV	55	Sedang	36.	III	55	Sedang

Sumber : Hasil penelitian yang diolah

Berdasarkan deskripsi empirik data penyesuaian diri menjelang masa pensiun diatas, dapat diketahui bahwa mean empirik yang diperoleh oleh responden sebesar 130,50 skor ini lebih besar dari mean hipotetik yaitu sebesar 105, hal tersebut menunjukkan bahwa mean empirik berada pada kategori sedang, begitu juga dengan mean hipotetik, sehingga keduanya berada pada kategori sedang. Hal ini berarti bahwa penyesuaian diri menjelang masa pensiun yang dimiliki oleh responden sesuai dengan perkiraan sebelumnya.

Untuk mengetahui gambaran penyesuaian diri responden menjelang masa pensiun secara keseluruhan, dapat dilihat dari prosentase yang disajikan kedalam bentuk grafik dibawah ini :

#### **Gambar 4 Grafik Penyesuaian Diri Responden Menjelang Masa Pensiun**

Hasil deskripsi prosentase penyesuaian diri menjelang masa pensiun dapat dilihat berdasarkan aspek-aspek penyesuaian diri yang meliputi : Mampu bertindak sesuai dengan norma yang berlaku serta selaras dengan hak dan kewajibannya, Memiliki kestabilan psikologis terutama kestabilan emosi, Mampu bertindak sesuai dengan potensi kemampuan yang ada pada dirinya dan kenyataan obyektif diluar dirinya, Mampu menerima dan menilai kenyataan secara obyektif diluar dirinya sesuai dengan perkembangan rasional dan perasaan. Data dari aspek-aspek tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 23 Deskripsi Prosentase Penyesuaian Diri Menjelang Masa Pensiun

Aspek Penyesuaian diri	Skor total	Prosentase	Kategori
Mampu bertindak sesuai dengan norma yang berlaku serta selaras dengan hak dan kewajibannya	1365	78,99 %	Positif

Tabel 23 diatas memberikan gambaran mengenai prosentase aspek-aspek penyesuaian diri menjelang masa pensiun yang dimiliki oleh responden pada aspek Mampu bertindak sesuai dengan norma yang berlaku serta selaras dengan hak dan kewajibannya. Penggolongan kategori interval tabel diatas diperoleh dengan mencari range dimana range diperoleh dengan mencari selisih antara data maksimal dengan data minimal (data maksimal-data minimal). Data maksimal diperoleh dengan mengalikan jumlah responden dengan skor maksimal dengan banyaknya item. Data minimal diperoleh dengan mengalikan jumlah responden dengan skor minimal dengan banyaknya item. Setelah diperoleh hasil dari perhitungan diatas kemudian mencari panjang kelas interval yaitu dengan membagi range dengan banyak kelas. Contoh perhitungan kategori interval untuk aspek Mampu bertindak sesuai dengan norma yang berlaku serta selaras dengan hak dan kewajibannya dapat dilihat pada data di bawah jni :

$$\begin{array}{lcl}
 \text{Range} & : & \text{Data Maksimal} - \text{Data Minimal} \\
 \text{Data Maksimal} & : & 36 \times 12 \times 4 = 1728 \\
 \text{Data Minimal} & : & 36 \times 12 \times 1 = 432 \\
 \text{Range} & : & 1728 - 432 = 1296 \\
 \text{Panjang kelas} & : & \frac{\text{Range}}{\text{Banyak kelas}} = \frac{1296}{3} = 432
 \end{array}$$

Tabel 24 Tabel Kategori Interval Mampu Bertindak Sesuai Dengan Norma Yang Berlaku Serta Selaras Dengan Hak Dan Kewajibannya

Interval	Derajat persentase	Kategori
$1296 \leq X \leq 1728$	$75 \leq \% \leq 100$	Positif
$864 \leq X \leq 1296$	$50 \leq \% \leq 75$	Sedang
$432 \leq X \leq 864$	$25 \leq \% \leq 50$	Negatif

Keterangan : data perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden memiliki penyesuaian diri yang termasuk ke dalam kategori yang positif untuk aspek

mampu bertindak sesuai dengan norma yang berlaku serta selaras dengan hak dan kewajibannya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun hendak pensiun, responden tidak memiliki kesulitan untuk menyesuaikan kondisi dirinya dengan kondisi di luar dirinya yang berupa berbagai perubahan menjelang masa pensiun. Responden tetap mampu bertindak secara positif sesuai dengan norma yang berlaku serta selaras dengan hak dan kewajibannya.

Tabel 25 Deskripsi Prosentase Penyesuaian Diri Menjelang Masa Pensiun

Aspek penyesuaian diri	Skor total	Prosentase	Kategori
Memiliki kestabilan psikologis terutama kestabilan emosi	996	76,68 %	Positif

Dari deskripsi prosentase skor untuk aspek memiliki kestabilan psikologis terutama kestabilan emosi diatas, dapat dilihat bahwa secara umum responden telah memiliki penyesuaian diri yang cukup baik (positif) menjelang masa pensiun. Hal ini berarti, meskipun hendak pensiun, responden tetap memiliki kondisi emosi yang cukup stabil, tidak mengalami kecemasan, kegoncangan, maupun gangguan kejiwaan yang cukup berarti.

Tabel 26 Deskripsi Prosentase Penyesuaian Diri Menjelang Masa Pensiun

Aspek penyesuaian diri	Skor total	Prosentase	Kategori
Mampu bertindak sesuai dengan potensi kemampuan yang ada pada dirinya dan kenyataan obyektif diluar dirinya,	1195	75,56 %	Positif

Deskripsi rata-rata prosentase skor yang diperoleh oleh responden pada aspek ini termasuk ke dalam kategori yang positif. Hal tersebut menggambarkan bahwa menjelang masa pensiun responden telah memiliki kesadaran dan pemahaman yang cukup baik terhadap potensi yang dimilikinya serta memiliki

kemampuan yang baik pula untuk memanfaatkan potensi yang dimilikinya tersebut secara obyektif tanpa harus memaksakan diri.

Tabel 27 Deskripsi Prosentase Penyesuaian Diri Menjelang Masa Pensiun

Aspek penyesuaian diri	Skor total	Prosentase	Kategori
Mampu menerima dan menilai kenyataan secara obyektif diluar dirinya sesuai dengan perkembangan rasional dan perasaan	1142	79,30 %	Positif

Berdasarkan skor yang diperoleh oleh responden pada aspek ini, dapat dilihat bahwa responden telah memiliki tingkat penyesuaian diri yang cukup baik (positif), yang ditunjukkan dengan indikasi perilaku berupa dapat mengakui keadaan orang lain baik kelebihan maupun kekurangannya, mampu menerima balikan (*feed back*) secara terbuka dari orang lain, serta mampu menerima kenyataan akan kehadiran masa pensiun secara realistis dan obyektif.

Secara keseluruhan deskripsi data sikap menghadapi pensiun dan penyesuaian diri menjelang masa pensiun pada masing-masing responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 28 Deskriptif Data Sikap Menghadapi Pensiun Dan Penyesuaian Diri Menjelang Masa Pensiun Pada Masing-Masing Responden

No. Responden	Eselon	Usia (tahun)	Kategori sikap	Kategori Penyesuaian Diri
1	IV	52	Sedang	Sedang
2	II	54	Sedang	Sedang
3	IV	55	Sedang	Sedang
4	III	53	Sedang	Sedang
5	II	52	Sedang	Sedang
6	IV	52	Sedang	Sedang
7	<b>IV</b>	<b>54</b>	<b>Positif</b>	Sedang
8	IV	52	Sedang	Sedang
9	III	56	Sedang	Sedang
10	II	55	Sedang	Sedang
11	IV	52	Sedang	Sedang

Lanjutan Tabel 28

12	IV	55	Sedang	Sedang
13	III	55	Sedang	Sedang
14	<b>IV</b>	<b>54</b>	<b>Positif</b>	<b>Positif</b>
15	III	52	Sedang	Sedang
<b>16</b>	<b>IV</b>	<b>53</b>	Sedang	<b>Positif</b>
17	IV	52	Sedang	Sedang
18	IV	55	Sedang	Sedang
<b>19</b>	<b>III</b>	<b>54</b>	<b>Positif</b>	<b>Positif</b>
20	II	55	Sedang	Sedang
21	IV	52	Sedang	Sedang
22	II	52	Sedang	Sedang
23	IV	56	Sedang	Sedang
<b>24</b>	<b>III</b>	<b>54</b>	<b>Negatif</b>	Sedang
25	III	52	Sedang	Sedang
26	III	55	Sedang	Sedang
<b>27</b>	<b>IV</b>	<b>56</b>	Sedang	<b>Positif</b>
28	IV	53	Sedang	Sedang
29	III	52	Sedang	Sedang
30	III	52	Sedang	Sedang
31	III	55	Sedang	Sedang
32	II	55	Sedang	Sedang
33	III	53	Sedang	Sedang
34	III	53	Sedang	Sedang
35	IV	53	Sedang	Sedang
36	III	55	Sedang	Sedang

Secara lebih rinci, data mengenai sikap dan penyesuaian diri pada PNS yang memiliki jabatan eselon IV-II menjelang masa pensiun, dapat dilihat berdasarkan tingkat masing-masing eselon (IV-II) dan berdasarkan tingkat masing-masing usia (52-56 tahun). Secara lebih lengkap data tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 30 Daftar Rekapitulasi Data Penelitian Berdasarkan Tingkat Eselon Dan Tingkat Usia

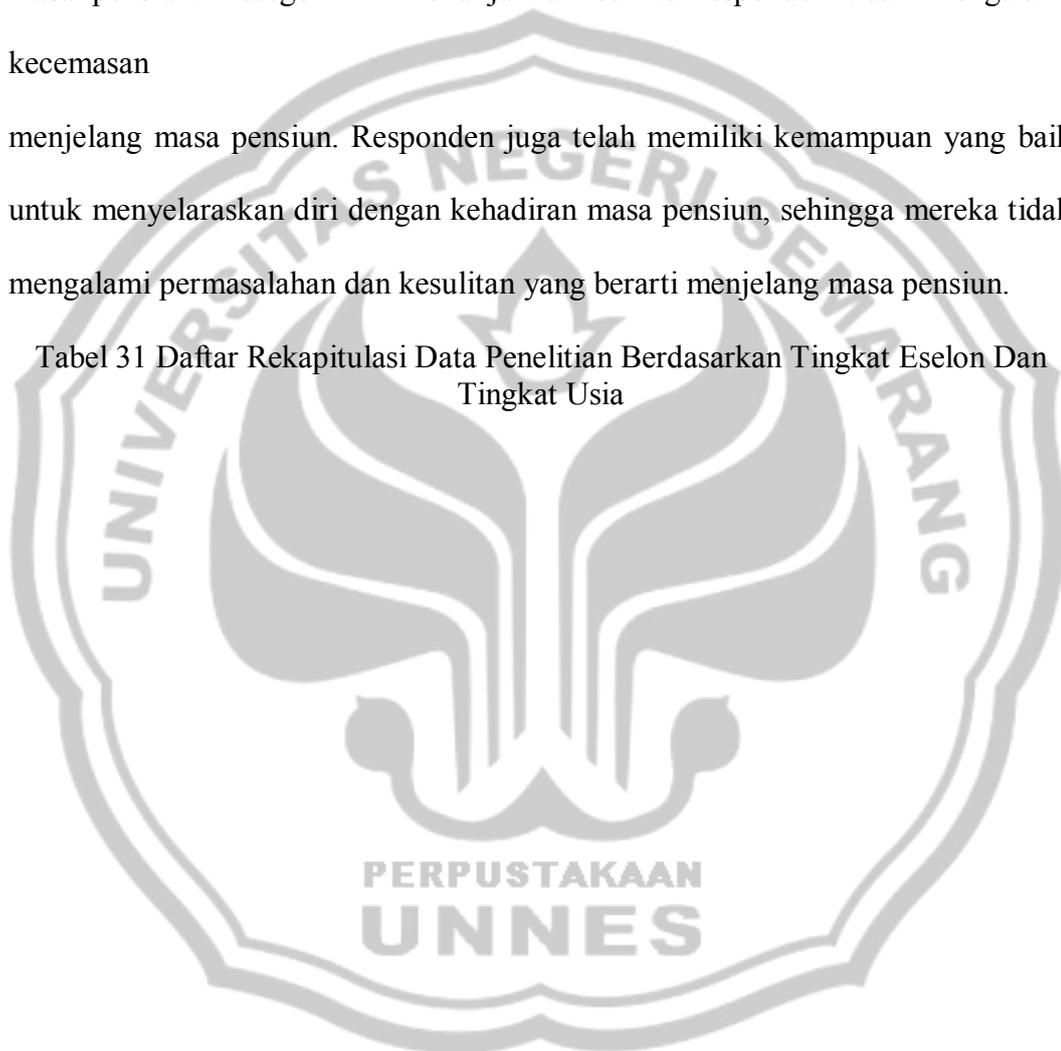


Berdasarkan kategorisasi dari tiap eselon dan tiap tingkat usia dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa bagi PNS eselon IV, responden yang memiliki usia 52 tahun (6 orang), 55 tahun (3 orang) dan 56 tahun (2 orang), rata-rata memiliki kategori sikap dan penyesuaian diri yang sedang menjelang masa pensiun. Hal tersebut menunjukkan bahwa menjelang masa pensiun, responden telah memiliki cukup kesiapan dan penerimaan dalam menghadapi masa pensiun, kendati demikian dalam kategori yang sedang ini, di dalam diri responden masih ditemukan adanya indikasi kecemasan dalam menghadapi masa pensiun meskipun hanya dalam taraf yang rendah. Untuk penyesuaian diri, responden juga memiliki tingkat penyesuaian diri yang cukup baik dan tidak mengalami kesulitan yang cukup berarti menjelang masa pensiun. Untuk PNS eselon IV yang berusia 53

tahun (3 orang) dan 54 tahun (2 orang) rata-rata responden telah memiliki sikap dan penyesuaian diri yang positif menjelang masa pensiun. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan posisi jabatan yang tidak terlalu tinggi, responden justru lebih memiliki tingkat kesiapan dan penerimaan yang lebih baik menjelang masa pensiun. Kategori ini menunjukkan bahwa responden tidak mengalami kecemasan

menjelang masa pensiun. Responden juga telah memiliki kemampuan yang baik untuk menyelaraskan diri dengan kehadiran masa pensiun, sehingga mereka tidak mengalami permasalahan dan kesulitan yang berarti menjelang masa pensiun.

Tabel 31 Daftar Rekapitulasi Data Penelitian Berdasarkan Tingkat Eselon Dan Tingkat Usia



Untuk PNS eselon III, dari 14 orang responden, yang terdiri dari 4 orang usia 52 tahun, 3 orang usia 53 tahun, 2 orang usia 54 tahun, 4 orang usia 55 tahun dan 1 orang usia 56 tahun, semuanya memiliki sikap dan penyesuaian diri yang

termasuk kedalam kategori yang sedang menjelang masa pensiun. Hal ini menunjukkan bahwa dengan posisi jabatan yang dimiliki, responden tetap memiliki kesiapan dan penerimaan yang cukup baik menjelang pensiun. Mereka juga tidak memiliki kesulitan yang cukup berarti untuk dapat menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan kondisi menjelang masa pensiun.

Tabel 32 Daftar Rekapitulasi Data Penelitian Berdasarkan Tingkat Eselon Dan Tingkat Usia



Berdasarkan data dari tabel diatas, PNS eselon II yang berusia 52 tahun (2 orang) dan 55 tahun (3 orang), rata-rata memiliki sikap dan penyesuaian diri yang sedang. Hal tersebut berarti bahwa meskipun responden memiliki tingkat jabatan yang tinggi, namun pensiun tidak membuat responden memiliki perasaan ketidaksiapan dan kecemasan yang berarti dalam menghadapi masa pensiun. Meskipun ditemukan adanya indikasi kecemasan dalam menghadapi masa pensiun, namun kecemasan ini hanya berada dalam taraf yang sedang. Sedangkan untuk PNS eselon II yang berusia 54 tahun (3 orang), rata-rata responden

memiliki sikap dan penyesuaian diri yang positif menjelang masa pensiun. Hal ini berarti menjelang pensiun responden telah memiliki kesiapan dan penerimaan yang baik terhadap masa pensiun, sehingga responden tidak lagi merasa cemas menjelang masa pensiun. Responden juga tidak memiliki kesulitan untuk dapat menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan kondisi menjelang masa pensiun dengan baik.

### **3. Hasil Uji Normalitas**

Salah satu tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sikap menghadapi pensiun terhadap penyesuaian diri menjelang masa pensiun pada Pegawai Negeri Sipil eselon IV-II di wilayah Kabupaten Tegal tahun 2006.

Agar kesimpulan yang diambil tidak menyimpang, maka sebelum mencari uji pengaruh sikap menghadapi pensiun terhadap penyesuaian diri menjelang masa pensiun terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan linieritas terhadap skala sikap dan skala penyesuaian diri.

Hasil uji normalitas data dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam penentuan teknik statistik yang cocok dalam pengujian hipotesis penelitian ini. Apabila hasilnya menunjukkan distribusi normal, maka dapat digunakan statistik parametrik dalam pengujian hipotesis selanjutnya, sebaliknya apabila distribusi normal tidak terpenuhi maka statistik non parametriklah yang paling cocok untuk pengujian hipotesis penelitian ini.

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan SPSS 12 dengan menggunakan taraf kesalahan 0,05. apabila hasil perhitungan lebih besar atau sama dengan taraf kesalahan yang digunakan yaitu 0,05 ( $\geq 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas skala sikap menghadapi pensiun dan penyesuaian diri menjelang masa pensiun dapat dilihat pada tabel 33 di bawah ini :

Tabel 33 Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Sikap	Penyesuaian Diri
N		36	36
Normal Parameters(a,b)	Mean	125.5000	130.5000
	Std. Deviation	9.31512	9.78191
Most Extreme Differences	Absolute	.134	.184
	Positive	.134	.184
	Negative	-.084	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z		.801	1.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.542	.174

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan rangkuman hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa hasil perhitungan skala sikap menghadapi pensiun ternyata lebih besar dari taraf kesalahan yang digunakan ( $0,542 > 0,05$ ) demikian juga dengan hasil perhitungan penyesuaian diri menjelang masa pensiun, diperoleh skor yang lebih besar dari taraf kesalahan yang digunakan ( $0,174 > 0,05$ ) sehingga berdasarkan skor dari kedua variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua data tersebut berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil simpulan ini maka dalam pengujian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh sikap menghadapi pensiun terhadap penyesuaian diri

menjelang masa pensiun dapat digunakan statistik parametrik yaitu analisis korelasi *Pearson* dan analisis regresi.

#### 4. Hasil Uji Linieritas

Selanjutnya untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil perhitungan tersebut linier atau tidak, dapat dibuktikan dengan melihat skor probabilitasnya. Dengan perhitungan menggunakan SPSS 12 diperoleh hasil uji kelinieran sebesar 0,797 dimana probabilitas tersebut ternyata lebih besar dari taraf kesalahan yang digunakan yaitu sebesar 0,05 ( $0,797 > 0,05$ ) sehingga hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa persamaan tersebut berbentuk linier.

Tabel 34 Rangkuman Hasil Analisis Varian Untuk Uji Linieritas

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Penyesuaian Diri * Sikap	Between Groups	(Combined)	2763.667	21	131.603	3.148	.016
		Linearity	2201.974	1	2201.974	52.667	.000
		Deviation from Linearity	561.692	20	28.085	.672	.797
	Within Groups		585.333	14	41.810		
	Total		3349.000	35			

#### 5. Hasil uji hipotesis

Berdasarkan hasil uji analisis normalitas dan linieritas yang telah dilakukan diatas, diketahui bahwa data hasil penelitian ini memiliki distribusi normal dan berbentuk linier. Dari hasil tersebut kemudian dilakukan analisis, apakah data hasil penelitian ini juga memenuhi syarat bagi diterimanya hipotesis atau tidak.

Analisis ini dapat dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai F. Dimana dalam penelitian ini nilai F yang diperoleh yaitu sebesar 52,667 dengan harga p sebesar 0,000. Harga p ini menunjukkan skor yang lebih kecil dari taraf kesalahan yang digunakan yaitu sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga berdasarkan rangkuman hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kerja ( $H_a$ ) yang berbunyi “Ada pengaruh sikap menghadapi pensiun terhadap penyesuaian diri menjelang masa pensiun” (penelitian pada PNS jabatan eselon IV-II di Kabupaten Tegal Tahun 2006) dinyatakan **diterima**. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sikap menghadapi pensiun terhadap penyesuaian diri menjelang masa pensiun pada PNS eselon IV-II di wilayah Kabupaten Tegal tahun 2006.

Besarnya pengaruh sikap terhadap penyesuaian diri dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 35 Besarnya Pengaruh Sikap Terhadap Penyesuaian Diri  
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.637	13.263		1.782	.084
	Sikap	.851	.105	.811	8.079	.000

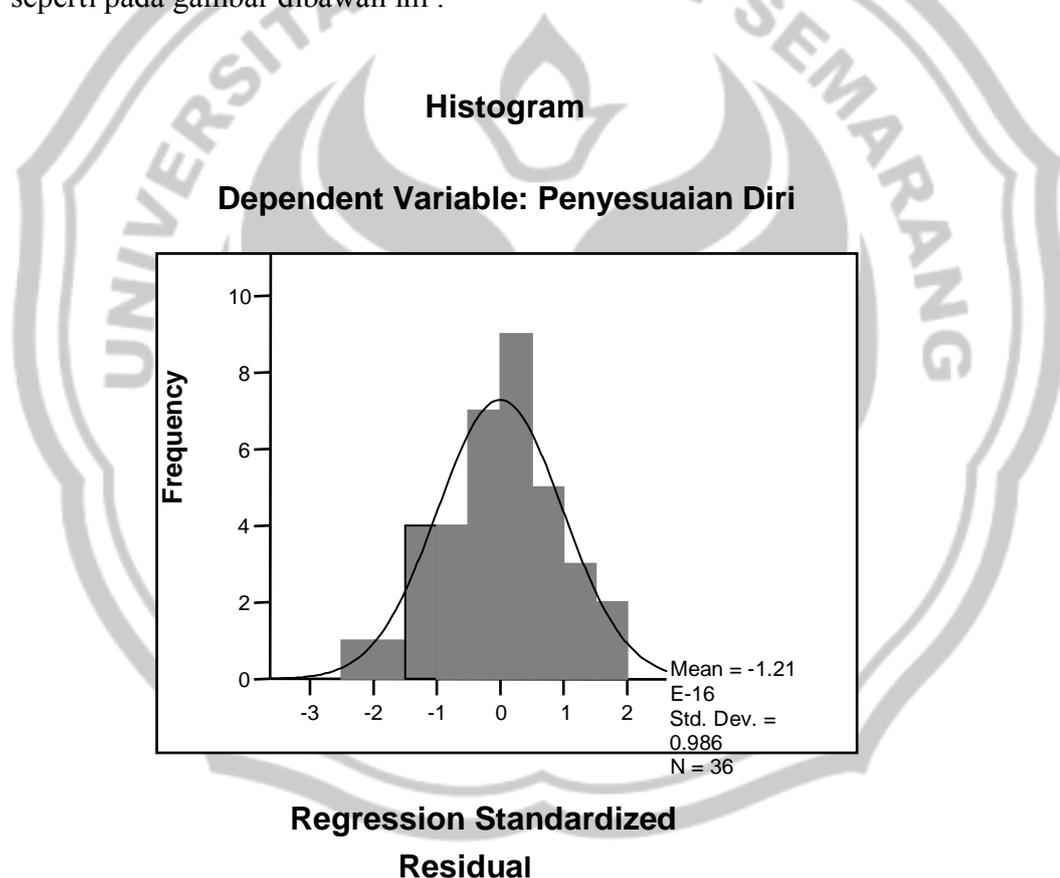
a Dependent Variable: Penyesuaian Diri

Dari tabel diatas diperoleh nilai koefisien untuk konstanta yaitu sebesar 23,367, sedangkan untuk koefisien X sebesar 0,851. Dari hasil analisis tersebut maka dapat diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut:

$$Y = 23,367 + 0,851 X$$

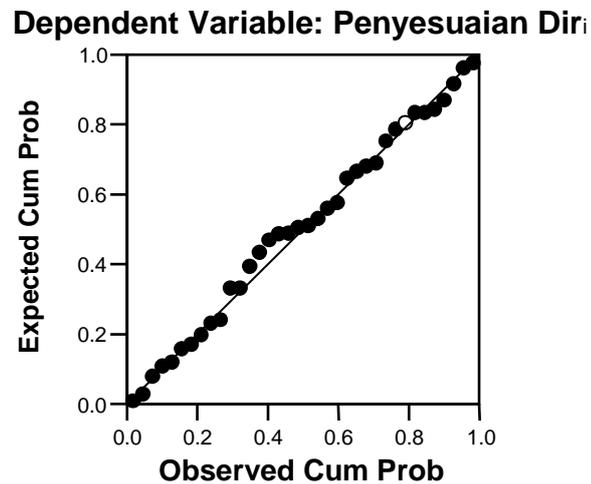
Persamaan diatas berarti, jika variabel X (sikap menghadapi pensiun) ditingkatkan maka secara otomatis variabel Y (penyesuaian diri menjelang masa pensiun) juga akan ikut meningkat. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien X yang bernilai positif, yang artinya jika sikap menghadapi pensiun ditambah atau ditingkatkan maka penyesuaian diri menjelang masa pensiun juga akan menjadi semakin bertambah atau meningkat.

Bentuk pengaruh ini dapat dilihat dari diagram pencar dan kurva normal seperti pada gambar dibawah ini :



**Gambar 5 Kurva Normal Bentuk Pengaruh Sikap Menghadapi Pensiun Terhadap Penyesuaian Diri**

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 6 Diagram Pencar Bentuk Pengaruh Sikap Menghadapi Pensiun Terhadap Penyesuaian Diri**

Dari hasil analisis regresi juga diperoleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,658 dan koefisien korelasi sebesar 0,811. Besarnya koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa perubahan penyesuaian diri menjelang masa pensiun dipengaruhi oleh sikap menghadapi pensiun sebesar 65,8 % sedangkan sisanya sebesar 34,2 % dipengaruhi oleh faktor lain seperti tipe kepribadian, kondisi keuangan, dukungan dari keluarga, dan sebagainya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hasil analisis tersebut dapat dilihat dari output SPSS berikut ini :

**Tabel 36 Hasil Koefisien Determinasi Dan Koefisien Korelasi Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811(a)	.658	.647	5.80827

a Predictors: (Constant), Sikap

b Dependent Variable: Penyesuaian Diri

## **B. PEMBAHASAN**

Menurut Berkowitz (dalam Azwar, 2003 : 5) Sikap merupakan suatu bentuk evaluasi atau interaksi perasaan. Sikap seseorang terhadap suatu obyek adalah perasaan mendukung atau memihak (favorabel) maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (unfavorabel) pada obyek tersebut. Selanjutnya Lapierre (dalam Azwar, 2003 : 5) menambahkan bahwa sikap merupakan suatu pola perilaku, tendensi, atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dengan situasi sosial. Hal ini senada dengan pendapat Crafft, dkk (dalam Hoyer, 2003 : 5) yang menunjukkan bahwa para pensiunan yang memiliki penyesuaian diri yang buruk adalah mereka yang memiliki sikap yang negatif terhadap masa pensiun.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka yang dimaksud dengan sikap menghadapi pensiun dalam penelitian ini yaitu sekelompok keyakinan dan perasaan yang melekat di dalam diri seseorang yang mempengaruhi cara pandang seseorang dalam mempersepsi kehadiran masa pensiunnya dengan cara-cara tertentu yang menunjukkan arah sikap yaitu positif (menerima kehadiran masa pensiun) atau negatif (menolak kehadiran masa pensiun).

Hasil deskripsi persentase skor skala sikap menghadapi pensiun menunjukkan bahwa sikap menghadapi pensiun yang dimiliki oleh para Pegawai Negeri Sipil eselon IV-II yang hendak menghadapi masa pensiun (usia 52-56 tahun) di wilayah Kabupaten Tegal tahun 2006 secara umum termasuk kedalam kategori yang positif. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya mean empirik yang diperoleh oleh responden pada variabel sikap menghadapi pensiun yaitu sebesar

125,50 dimana skor tersebut termasuk kedalam kriteria yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki persiapan dan pengetahuan yang baik (baik persiapan secara fisik maupun psikis) dalam menghadapi pensiun sehingga mereka cenderung memiliki sikap yang positif dalam menghadapi masa pensiun.

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana yang telah disebutkan di depan, ditemukan bahwa dari jumlah keseluruhan sebanyak 36 orang responden terdapat 1 orang responden yang memiliki sikap yang negatif terhadap masa pensiun atau dalam derajat prosentase sebesar 2,8 %, 32 orang atau 88,9 % memiliki sikap yang sedang terhadap masa pensiun dan 3 orang atau 8,3 % responden memiliki sikap yang positif terhadap masa pensiun (secara lebih lengkap data deskriptif mengenai sikap masing-masing responden terhadap masa pensiun dapat dilihat pada lampiran).

Dalam penelitian ini, sikap menghadapi pensiun dibagi kedalam tiga komponen yang meliputi komponen kognitif, afektif, dan konatif. Komponen ini masih dibagi lagi ke dalam bentuk komponen obyek sikap yang meliputi hilangnya tugas yang berarti, hilangnya kelompok referensi, hilangnya kontak sosial dan berkurangnya penghargaan dari lingkungan.

Dalam komponen obyek sikap hilangnya tugas yang berarti, rata-rata responden memiliki skor yang positif untuk komponen kognitif, yaitu sebesar 76,74 %, Pada komponen afektif responden memperoleh skor sebesar 81,7 % dengan kategori yang positif dan untuk komponen konatif responden memiliki skor 75,54 % dengan kategori sedang. Hal ini berarti menunjukkan secara umum

responden memiliki persepsi, pengetahuan, pandangan, keyakinan, dan pendapat yang positif terhadap masa pensiun. Dari segi afek (perasaan) responden juga memiliki arah sikap yang positif terhadap masa pensiun. Meskipun hendak pensiun responden tidak merasa khawatir akan kehilangan tugas dan pekerjaannya yang selama ini menjadi aktivitas utama dalam kehidupannya. Selain itu dengan konasi yang positif responden juga akan cenderung menyikapi kehadiran masa pensiun sebagai masa beristirahat dari tugas dan tanggung jawab dinas yang selama ini diembannya selain itu masih banyak alternatif kegiatan lain yang telah dipersiapkan untuk dilakukan oleh responden, sehingga menjelang pensiun, mereka tetap memiliki kegiatan dan aktivitas yang tetap bermanfaat tanpa harus merasa kehilangan pekerjaannya.

Komponen obyek sikap yang kedua yaitu hilangnya kelompok referensi. Pada komponen obyek sikap ini responden memperoleh skor sebesar 78,70 % untuk komponen kognitif yang berarti responden memiliki komponen kognitif yang positif, 75,69 % untuk komponen afektif dengan kategori positif dan untuk komponen konatif responden memperoleh skor sebesar 77,55 % dengan kategori yang positif pula. Hasil perolehan skor tersebut menggambarkan bahwa meskipun hendak menghadapi masa pensiun, responden tetap memiliki anggapan yang positif bahwa pensiun tidak akan membuatnya kehilangan teman dan rekan-rekannya yang selama ini menjadi bagian dari interaksinya dalam bekerja. Pensiun tidak menjadikan responden merasa cemas dan takut harus kehilangan hubungan kedekatan dengan teman dan relasinya selama ini, serta dengan konasi yang positif responden cenderung akan tetap menjalin kedekatan hubungan dengan

teman-teman dan relasinya secara positif sehingga setelah pensiun, mereka masih tetap akan merasa menjadi bagian dari pergaulan dengan lingkungannya.

Untuk komponen obyek sikap hilangnya kontak sosial, perolehan skor responden menggambarkan bahwa menjelang masa pensiun, responden tetap merasa yakin, dan optimis bahwa pensiun tidak akan menjadikan mereka menjadi terisolasi dan terkucil maupun dijauhi oleh lingkungan mereka. Bagi mereka pensiun tidaklah selalu harus identik dengan kehilangan kontak dengan lingkungan sosial mereka. Dengan konasi yang positif mereka cenderung akan tetap menjalin hubungan baik dan tetap menjaga keaktifan mereka dalam lingkungan bermasyarakat sehingga mereka akan tetap memiliki hubungan sosial yang baik dengan lingkungan sosial mereka.

Pada komponen obyek sikap yang terakhir yaitu berkurangnya penghargaan dari lingkungan responden memiliki kategori yang positif untuk komponen kognitif, afektif, dan konatif. Hal ini mendeskripsikan bahwa menjelang pensiun responden tidak sependapat bahwa pensiun akan membuat mereka tidak dihargai lagi oleh lingkungan, bahkan meskipun seandainya hal tersebut harus terjadi, responden telah merasa siap dan tetap optimis untuk menghadapi pensiun. Selain itu konasi yang positif dari responden mengindikasikan bahwa mereka akan tetap berpartisipasi secara aktif dalam lingkungan masyarakat meskipun sudah pensiun nanti, karena mereka merasa optimis bahwa pensiun tidak akan membuat masyarakat menjadi tidak menghargai atau menghormati mereka lagi.

Hariyadi, dkk (1998:104) mendefinisikan penyesuaian diri sebagai adaptasi dan atau komformitas, adaptasi juga dapat didefinisikan sebagai kemampuan

individu untuk mempertahankan eksistensinya dan dapat memperoleh kesejahteraan jasmani dan rohani (fisik dan psikis), serta dapat melakukan relasi-relasi secara memadai sesuai dengan tuntutan-tuntutan sosialnya.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa penyesuaian diri menjelang masa pensiun adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk dapat berinteraksi dengan baik antara diri dengan lingkungannya pada saat seseorang tersebut sudah berhenti bekerja atau pensiun, sehingga tercipta suasana yang harmonis.

Hasil deskriptif persentase skor skala penyesuaian diri menjelang masa pensiun menunjukkan bahwa secara umum penyesuaian diri yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil eselon IV-II yang hendak menghadapi masa pensiun pada tahun 2006 di wilayah Kabupaten Tegal adalah positif. Hal ini dapat dilihat dari hasil skor mean empirik yang diperoleh oleh responden yaitu sebesar 130,50 dengan kriteria yang sedang (secara lebih lengkap data deskriptif mengenai penyesuaian diri masing-masing responden menjelang masa pensiun dapat dilihat pada lampiran).

Hasil skor tersebut menggambarkan bahwa secara umum responden tidak mengalami kesulitan dalam melakukan proses penyesuaian diri menjelang masa pensiun, sehingga mereka tetap dapat berinteraksi secara wajar dan tetap memiliki hubungan yang baik dengan lingkungannya. Penyesuaian diri seseorang menjelang masa pensiun dapat dilihat dari empat aspek, yaitu mampu bertindak sesuai dengan norma yang berlaku serta selaras dengan hak dan kewajibannya, memiliki kestabilan psikologis terutama kestabilan emosi, mampu bertindak

sesuai dengan potensi kemampuan yang ada pada dirinya dan kenyataan obyektif diluar dirinya, mampu menerima dan menilai kenyataan secara obyektif diluar dirinya sesuai dengan perkembangan rasional dan perasaan.

Aspek yang pertama, mampu bertindak sesuai dengan norma yang berlaku serta selaras dengan hak dan kewajibannya, hal ini diartikan seseorang yang memiliki penyesuaian diri yang baik akan mampu pula melakukan proses sosialisasi dengan baik, yaitu kemampuan untuk dapat menggunakan hak dan kewajibannya di dalam lingkungan masyarakat dengan baik, sesuai dengan pertimbangan yang selaras dan rasional, serta mampu melakukan proses internalisasi, yaitu kemampuan untuk mematuhi dan melaksanakan norma yang berlaku dengan baik tanpa adanya paksaan dalam setiap perilakunya. Hasil deskriptif persentase aspek yang pertama ini, diperoleh persentase skor sebesar 78,9 % dengan kriteria positif. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden memiliki kemampuan untuk mengarahkan tindakannya sesuai dengan norma yang berlaku di tengah lingkungan masyarakat. Meskipun hendak memasuki masa pensiun tetapi sebagian besar responden tetap mampu berperilaku sesuai dengan tuntutan standar normatif yang berlaku dalam lingkungan masyarakat, serta memiliki kesadaran akan kebutuhan norma masyarakat sebagai bagian dari milik mereka sendiri (internalisasi).

Aspek yang kedua yaitu memiliki kestabilan psikologis terutama kestabilan emosi. Individu yang memiliki penyesuaian diri yang baik ditandai oleh kestabilan emosi dalam perilakunya. Hal ini tercermin dalam kemampuan untuk memelihara tata hubungan dengan orang lain, yakni tata hubungan yang hangat

dan penuh perasaan, pengertian yang dalam, dan sikap yang tidak dibuat-buat (wajar). Rata-rata deskriptif persentase yang diperoleh responden pada aspek ini yaitu sebesar 76,68 % dengan kategori positif. Hal ini menggambarkan bahwa meskipun hendak memasuki masa pensiun, responden tetap memiliki emosi yang relatif tetap stabil, mereka tidak mengalami gangguan dalam kepribadiannya, yang biasanya sering ditandai dengan perilaku yang mudah tersinggung, cemas, marah atau kecewa, bahkan stres. Dengan kata lain jika dilihat dari aspek kestabilan emosi responden termasuk kedalam kategori memiliki penyesuaian diri yang baik, yang ditandai dengan kemampuan untuk mengendalikan diri dengan selalu memperhitungkan tindakan-tindakan yang dilakukannya secara obyektif.

Aspek yang ketiga yaitu mampu bertindak sesuai dengan potensi kemampuan yang ada pada dirinya dan kenyataan obyektif diluar dirinya. Karakteristik ini ditandai oleh kecenderungan seseorang untuk memiliki pertimbangan yang rasional antara energi yang dikeluarkan dengan hasil yang diperolehnya. Deskriptif rata-rata persentase skor yang diperoleh oleh responden pada aspek ini yaitu sebesar 75,56 % yang termasuk kedalam kategori yang positif. Hasil analisis data tersebut menggambarkan bahwa responden rata-rata telah memiliki kesadaran yang baik terhadap potensi yang dimilikinya serta memiliki kemampuan yang baik pula untuk memanfaatkan potensi yang dimilikinya tersebut secara obyektif sesuai dengan derajat kemampuannya tanpa perlu harus memaksakan diri. Dengan kemampuan yang baik yang dimiliki oleh responden untuk mengelola potensinya, maka hal tersebut akan menimbulkan kepercayaan terhadap diri sendiri maupun terhadap lingkungannya.

Aspek yang terakhir yaitu mampu menerima dan menilai kenyataan secara obyektif diluar dirinya sesuai dengan perkembangan rasional dan perasaan. Karakteristik ini mengandung pengertian bahwa seseorang yang memiliki penyesuaian diri yang baik (positif) akan memiliki ketajaman dalam memandang realitas yang dijumpainya sehari-hari secara obyektif serta mampu menerima kondisi dirinya baik kelebihan maupun kekurangannya. Pada aspek ini deskriptif persentase skor yang diperoleh oleh responden yaitu sebesar 79,3 %. Skor ini menunjukkan kriteria yang positif. Dari skor pada aspek ini dapat dilihat bahwa pesponden memiliki penyesuaian diri yang baik menjelang masa pensiun, yang ditunjukkan dengan indikasi perilaku berupa dapat mengakui keadaan orang lain baik kelebihan maupun kekurangannya, mampu menerima balikan (*feed back*) secara terbuka dari orang lain, serta mampu menerima kenyataan akan kehadiran masa pensiun secara realistis dan obyektif.

Secara lebih detail dan teliti, sikap dan penyesuaian diri PNS eselon IV-II yang hendak menghadapi masa pensiun dapat dianalisis dari tiap-tiap tingkatan eselon (IV-II) dan dari tiap-tiap tingkatan usia (52-56 tahun). Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan secara deskriptif pada PNS eselon IV-II yang menjelang masa pensiun di depan, diketahui bahwa sikap dan penyesuaian diri yang positif justru lebih banyak dimiliki oleh pejabat eselon IV (usia 53 dan 54 tahun). Hal ini disebabkan pejabat eselon IV memiliki posisi jabatan yang tidak terlalu tinggi, dimana dengan jabatannya tersebut responden memegang otoritas yang tidak terlalu tinggi pula, sehingga kecemasan dan perasaan ketidaksiapannya dalam menghadapi masa pensiun pun menjadi tidak terlalu tinggi.

Pada pejabat eselon III, dari tiap tingkatan usia (52-56 tahun) rata-rata responden memiliki sikap dan penyesuaian diri yang sedang dan stabil. Hal ini terjadi karena pejabat eselon III memiliki posisi jabatan yang relatif netral, dalam artian responden tidak memiliki otoritas yang terlalu tinggi, namun juga tidak terlalu rendah, sehingga hal ini menyebabkan responden lebih mampu untuk dapat menerima kehadiran masa pensiun dengan lebih baik, dengan taraf kecemasan yang rendah.

Pada pejabat eselon II, ditemukan bahwa responden yang berusia 54 tahun pada awalnya rata-rata justru menunjukkan sikap dan penyesuaian diri yang positif terhadap masa pensiun, namun pada responden yang berusia 55 tahun, sikap ini berubah ke arah yang sedang. Dari perubahan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi posisi jabatan yang dimiliki dan semakin mendekati masa pensiun, maka kecemasan dalam menghadapi masa pensiun pun cenderung meningkat menjadi semakin tinggi pula.

Menurut Schneiders (dalam Ali 2003 : 176) proses penyesuaian diri setidaknya melibatkan tiga unsur, yaitu motivasi, sikap terhadap realitas, dan pola dasar proses penyesuaian diri. Dalam penelitian ini, salah satu faktor yang diteliti yaitu sikap. Schneiders berpendapat bahwa berbagai aspek penyesuaian diri ditentukan oleh sikap dan cara individu bereaksi terhadap manusia disekitarnya, benda-benda dan hubungan-hubungan yang membentuk realitas. Secara umum, dapat dikatakan bahwa sikap yang sehat (positif) terhadap realitas dan kontak yang baik terhadap realitas itu sangat diperlukan bagi proses penyesuaian diri yang sehat.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai F sebesar 52,667 dengan harga p sebesar 0,000, skor ini lebih kecil dari taraf kesalahan yang digunakan yaitu 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga berdasarkan rangkuman hasil analisis tersebut dinyatakan bahwa hipotesis kerja ( $H_a$ ) yang berbunyi “ Ada pengaruh sikap menghadapi pensiun terhadap penyesuaian diri menjelang masa pensiun pada Pegawai Negeri Sipil eselon IV-II di kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Tegal tahun 2006” dinyatakan **diterima**. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sikap menghadapi pensiun terhadap penyesuaian diri menjelang masa pensiun.

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, diperoleh koefisien indek determinasi sebesar 0,658 hal ini menunjukkan bahwa sikap menghadapi pensiun berpengaruh terhadap penyesuaian diri menjelang masa pensiun sebesar 65,8 %. Sedangkan sisanya sebesar 34,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sikap positif yang dimiliki oleh responden menjelang masa pensiun, terbentuk oleh aspek kognitif, afektif, dan konatif responden yang positif. Responden yang memiliki sikap yang positif terhadap masa pensiun maka dapat dikatakan bahwa responden tersebut telah memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup baik mengenai masa pensiun sehingga dengan pengetahuannya tersebut responden akan memiliki kemampuan untuk mempersepsi kehadiran masa pensiunnya secara positif, dengan begitu responden akan memiliki pandangan, keyakinan, serta pendapat yang positif terhadap masa pensiun. Responden akan memandang masa pensiun sebagai masa yang memang sudah

saatnya untuk dihadapi, masa untuk beristirahat dari beban tugas dan pekerjaan yang selama ini ditekuni, maupun masa untuk menyerahkan tongkat estafet kepemimpinan kepada generasi yang selanjutnya.

Dengan aspek kognitif yang positif, hal tersebut kemudian tidak akan membuat responden memandang masa pensiun sebagai masa yang menakutkan atau memprihatinkan. Responden tidak akan mempersepsi, memandang dan berkeyakinan bahwa dengan kehadiran masa pensiun maka ia akan kehilangan tugas-tugas pekerjaan yang berarti yang selama ini menjadi aktivitas utama dalam kehidupannya, kehilangan kelompok referensi yang berupa rekan kerja atau bawahan yang selama ini memberikan perasaan kebanggaan tersendiri, kehilangan kontak sosial, seperti merasa tidak lagi memiliki jabatan yang *powerfull*, merasa terisolasi, dan merasa bahwa lingkungan pergaulannya menjadi semakin sempit dan terbatas, serta kehilangan penghargaan yang diterima dari lingkungannya, seperti tidak lagi dihormati atau kehilangan wibawa, karena setelah pensiun ia tidak lagi memegang jabatan tertentu. Dengan kognisi yang positif, hal tersebut juga selanjutnya akan berpengaruh terhadap aspek afektif responden. Dengan aspek kognitif yang positif, yang meliputi persepsi, pemahaman, pandangan, serta keyakinan yang positif terhadap masa pensiun, maka hal tersebut akan membuat responden memiliki afek (perasaan emosional) yang cenderung positif pula terhadap masa pensiun. Responden akan merasa bahwa masa pensiun merupakan masa yang tidak perlu untuk dikhawatirkan, dicemaskan, ataupun membuat gelisah. Dengan afeksi yang positif, responden akan menerima kehadiran masa pensiun dengan tenang, lapang dada, tanpa diliputi oleh perasaan ketakutan

kehilangan tugas yang berarti, kehilangan kelompok referensi, kehilangan kontak sosial, dan kehilangan penghargaan dari lingkungan.

Aspek afektif yang positif selanjutnya akan turut mempengaruhi terbentuknya aspek konatif yang positif, karena komponen ini menunjukkan kecenderungan yang akan dilakukan oleh responden, yaitu positif atau negatif. Komponen konatif merupakan komponen yang berhubungan dengan kecenderungan bertindak terhadap obyek sikap. Komponen ini juga menunjukkan intensitas sikap yang akan dilakukan. Dengan komponen konatif yang positif terhadap masa pensiun maka responden cenderung akan menghadapi masa pensiun dengan melakukan hal-hal dan aktivitas yang positif, seperti mengembangkan hobi, menekuni dan mengembangkan keahlian yang dimiliki selama ini, lebih mendekatkan diri pada keluarga dan masyarakat, maupun semakin aktif mengikuti kegiatan sosial kemasyarakatan. Responden cenderung tidak akan menghadapi masa pensiunnya dengan melakukan berbagai hal dan aktivitas yang negatif, merusak atau merugikan diri dan masyarakat.

Aspek-aspek sikap (kognitif, afektif, dan konatif) yang positif dari responden yang selanjutnya melahirkan sikap yang positif pada responden dalam memandang masa pensiunnya akan berpengaruh terhadap terbentuknya penyesuaian diri yang positif (baik) pada diri responden. Dengan sikap yang positif maka responden akan menerima kehadiran masa pensiunnya dengan lebih baik dan lebih mudah, responden tidak akan mempersepsi kehadiran masa pensiun sebagai masa yang menjemukan, memprihatinkan ataupun masa-masa yang sulit untuk dihadapi, selain itu dari segi emosi responden juga tidak merasa kesulitan

dalam menghadapi masa pensiun, tidak merasa cemas, takut, gelisah maupun stres, serta responden cenderung akan mengisi masa-masa menjelang pensiun dengan aktivitas yang positif dan bermanfaat baik untuk diri sendiri, keluarga, lingkungan dan masyarakat disekitarnya.

Sikap merupakan kecenderungan perilaku, sehingga dari sikap yang positif tersebut kemudian akan melahirkan suatu bentuk perilaku dan tindakan yang positif pula, dimana perilaku yang positif tersebut akan melahirkan satu bentuk penerimaan terhadap masa pensiun. Kesiapan ataupun penerimaan terhadap kehadiran masa pensiun ini sangat penting artinya bagi timbulnya proses penyesuaian diri responden ke arah yang positif (baik). Bagi individu yang memiliki sikap yang positif terhadap masa pensiun, maka ia akan memaknai kehadiran masa pensiunnya secara positif yang selanjutnya melahirkan sebuah kesiapan, penerimaan, pandangan yang realistis dan obyektif terhadap masa pensiun, dimana sikap yang positif ini akhirnya turut mempengaruhi terbentuknya proses penyesuaian diri kearah yang positif yang ditandai dengan kemudahan dalam menerima kehadiran masa pensiun dan kemudahan dalam menghadapi segala perubahan yang mungkin akan dihadapinya setelah pensiun, baik dalam lingkup pribadi, keluarga, pekerjaan, maupun dalam lingkup masyarakat secara luas. Dengan kata lain meskipun hendak memasuki masa pensiun responden tetap mampu melakukan proses penyesuaian diri yang baik di tengah lingkungan masyarakat tanpa adanya suatu kesulitan yang berarti. Hal ini ditandai oleh kemampuan untuk bertindak sesuai dengan norma yang berlaku serta selaras dengan hak dan kewajibannya, memiliki kestabilan psikologis terutama kestabilan

emosi, kemampuan untuk bertindak sesuai dengan potensi kemampuan yang ada pada dirinya dan kenyataan obyektif diluar dirinya, serta kemampuan untuk menerima dan menilai kenyataan secara obyektif diluar dirinya sesuai dengan perkembangan rasional dan perasaan.

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan teori Schneiders (dalam Ali 2003 : 176) yang menyatakan bahwa sikap yang sehat (positif) terhadap realitas dan kontak yang baik terhadap realitas itu sangat diperlukan bagi proses penyesuaian diri yang sehat. Serta mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap para pensiunan di Amerika Serikat yang dilakukan oleh Craft,dkk (dalam Hoyer, 2003 : 507) yang menunjukkan bahwa para pensiunan yang memiliki penyesuaian diri yang buruk adalah mereka yang memiliki sikap yang negatif terhadap masa pensiun, sebaliknya sikap yang positif terhadap masa pensiun akan menyebabkan mereka lebih mudah dalam melakukan penyesuaian diri terhadap masa pensiun yang harus dihadapinya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini sejalan dengan fenomena yang ada dilapangan, yaitu bahwa selain bentuk penyesuaian diri yang negatif menjelang masa pensiun pada PNS eselon IV-II, masih ditemukan bentuk penyesuaian diri yang positif pula, yang ditunjukkan dengan sebagian besar PNS eselon IV-II di kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Tegal tahun 2006 memiliki kategori sikap dan penyesuaian diri yang sedang terhadap masa pensiun.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dan pembahasan seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki jabatan eselon IV-II yang hendak memasuki masa pensiun (berusia 50-55 tahun) diwilayah Kabupaten Tegal tahun 2006, memiliki sikap yang positif terhadap masa pensiun. Hal ini dapat dilihat dari skor mean empirik pada sikap menghadapi pensiun yang diperoleh oleh responden yaitu sebesar 125,50 dimana skor tersebut termasuk kedalam kriteria positif. Dari jumlah keseluruhan 36 responden yang diteliti, terdapat 1 orang responden atau dalam derajat persentase sebesar 2,8 % yang memiliki sikap yang negatif terhadap pensiun, 32 orang atau 88,9 % memiliki sikap yang sedang dalam menghadapi pensiun serta sisanya sebanyak 3 orang atau 8,3 % memiliki sikap yang negatif terhadap masa pensiun.
- b. Berdasarkan rata-rata skor yang telah diperoleh responden, hal ini menunjukkan bahwa rata-rata Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki jabatan eselon IV-II yang hendak memasuki masa pensiun (berusia 50-55 tahun) diwilayah Kabupaten Tegal tahun 2006 ternyata memiliki penyesuaian diri yang positif (baik) menjelang masa pensiun. Hal ini dapat dilihat dari

perolehan skor mean empirik pada responden yaitu sebesar 130,50 yang termasuk kedalam kriteria yang positif. Dari keseluruhan 36 orang responden yang dikenai penelitian, terdapat 4 orang yang memiliki tingkat penyesuaian diri yang positif atau sebesar 11,11 %, 32 orang atau 88,89 % memiliki tingkat penyesuaian diri yang sedang menjelang masa pensiun, dan tidak ada responden yang menunjukkan memiliki penyesuaian diri yang negatif menjelang masa pensiun.

- c. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh nilai F sebesar 52,667 dengan harga p sebesar 0,000 skor ini lebih kecil dari taraf kesalahan yang digunakan yaitu 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga berdasarkan rangkuman hasil analisis tersebut dinyatakan bahwa hipotesis kerja ( $H_a$ ) yang berbunyi “Ada pengaruh sikap menghadapi pensiun terhadap penyesuaian diri menjelang masa pensiun pada Pegawai Negeri Sipil eselon IV-II di wilayah Kabupaten Tegal tahun 2006” dinyatakan **diterima**. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sikap menghadapi pensiun terhadap penyesuaian diri menjelang masa pensiun.

## **B. SARAN**

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

### **a. Bagi responden**

Secara umum Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki jabatan eselon IV-II yang hendak memasuki masa pensiun (berusia 52-56 tahun) di wilayah

Kabupaten Tegal tahun 2006 sudah memiliki sikap yang positif terhadap masa pensiun, sehingga dari sikap positif tersebut mempengaruhi proses penyesuaian diri responden menjadi positif (baik) pula. Sikap positif yang telah dimiliki oleh responden menjelang masa pensiun ini perlu untuk tetap dipertahankan, hal ini dapat dilakukan dengan mencari informasi yang tepat mengenai kehadiran masa pensiun kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan pengurusan masa pensiun, ataupun dengan cara berbagi pengalaman dari pegawai-pegawai lain yang telah berhasil menghadapi masa pensiun dengan sukses. Hal ini penting untuk dilakukan, karena sikap masih berupa kecenderungan perilaku yang mudah berubah dan terpengaruh oleh banyak faktor, sehingga diharapkan dengan tetap mempertahankan sikap yang positif tersebut responden akan dapat memiliki penyesuaian diri dan hubungan yang baik dengan keluarga, rekan-rekan kerja, maupun masyarakat setelah pensiun, tanpa harus mengalami gangguan baik secara fisik maupun emosional.

**b. Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Tegal**

Meskipun dari hasil penelitian yang telah dilakukan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang hendak memasuki masa pensiun telah memiliki sikap dan penyesuaian diri yang sedang, tetapi sebagai langkah antisipatif Pemerintah Kabupaten Tegal perlu mempertimbangkan untuk mengadakan program bimbingan dan persiapan pra pensiun bagi pegawai negeri yang hendak memasuki masa pensiun, sehingga diharapkan melalui kegiatan ini, para pegawai yang hendak memasuki masa pensiun akan dapat

memperoleh informasi yang tepat dan bertanggungjawab secara lebih awal mengenai kehadiran masa pensiun dan berbagai fenomena yang menyertainya, baik dari segi ekonomi atau keuangan, sosial kemasyarakatan, fisik, maupun psikologis. Dengan begitu pegawai negeri yang hendak memasuki masa pensiun akan dapat memiliki gambaran, persiapan, serta perencanaan lebih awal dalam menghadapi masa pensiun, serta memiliki persepsi yang tepat dan positif terhadap masa pensiun. Melalui program ini diharapkan sikap dan penyesuaian diri yang sedang pada PNS menjelang pensiun tetap dapat dipertahankan, bahkan bila perlu dapat diusahakan untuk ditingkatkan kembali sehingga akan menjadi lebih positif.

**c. Bagi peneliti lain**

Penelitian ini hanya mengungkap penyesuaian diri dari satu faktor saja, yaitu sikap, padahal selain sikap masih banyak variabel lain yang turut mempengaruhi proses penyesuaian diri yang dimiliki oleh PNS, baik penyesuaian diri yang positif maupun yang negatif, oleh karena itu bagi peneliti lain diharapkan mampu mengungkap penyesuaian diri responden dari faktor yang lain secara lebih mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Mohammad dan Asrori Mohammad. 2003. *Psikologi Remaja Perkembangan Peserta Didik*. Bandung : Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arinita, Cristi Natalia. 2005. *Post Power Syndrome Ditinjau Dari Penyesuaian Diri Setelah Masa Pensiun*. Skripsi. Semarang : Fakultas Psikologi Universitas Kristen Soegiyo Pranoto ( tidak diterbitkan).
- Azwar, Syaifudin. 2003. *Metode Penelitian*. Edisi I. Jogjakarta : Pustaka Pelajar.
- 2003. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Edisi ke 2 Jogjakarta: Pustaka Pelajar.
- 2003. *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi ke 3. Jogjakarta: Pustaka Pelajar.
- 2003. *Penyusunan Skala Psikologi*. Cetakan ke 3. Jogjakarta : Andi Offset.
- Calhoun, James F. 1990. *Psikologi Tentang Penyesuaian dan Hubungan Kemanusiaan*. Amerika Serikat : Mc.Graw-Hill.Inc
- Elia, H. 2005. *Post Power Syndrome*. [Telaga : Staf-Telaga @ telaga.org](mailto:Staf-Telaga@telaga.org).
- Fahmi, Musthafa. Alih bahasa Zakiyah Daradjat. 1982. *Penyesuaian Diri Pengertian dan Peranannya dalam Kesehatan Mental*. Jakarta : Bulan Bintang.
- Gerungan. 2002. *Psikologi Sosial*. Cetakan Ke 15. Bandung : Refika Adhitama.
- Hadi, Sutrisno. 1990. *Analisis Regresi*. Jogyakarta : Andi Offset
- Harber, A dan Runyon, P.R. 1984. *Psychology Of Adjusment*. Illinois : The Dorsey Press.
- Hariyadi, Sugeng dkk. 1998. *Perkembangan Peserta Didik*. Cetakan ke 3. Semarang : IKIP Semarang Press.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hawari, Dadang. 2004. *Al Quran Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan*. Jogjakarta : PT. Dana Bhakti Prima Yasa.

- Helmi, Avin Fadilla. 2000. Pengelolaan Stress Pra Purna-Bhakti. *Psikologika Jurnal Pemikiran dan Penelitian Fakultas Psikologi UII*. No.9 tahun ke V. 43. Jogjakarta : UII.
- Hoyer, William J. 2003. *Adult Development and Aging*. New York : Mc Graw-Hill.Inc
- Hurlock, Elizabeth B. 1980. *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta : Erlangga.
- Kimmel, Douglas C. 1990. *Adulthood and Aging*. Canada : John Willwy and Sons.Inc
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Munandar, AS. 1991. *Post Power Syndrome : Beberapa Pokok Pikiran Kelanggengan Usia Lanjut*. Jakarta : Fakultas Kedokteran UI.
- Mu'tadin. 2002. *Pensiun dan Pengaruhnya*. [www.e-psikologi.com](http://www.e-psikologi.com)
- Peraturan Pemerintah Tentang Penetapan Pensiun Pokok Pensiunan PNS, Hakim, TNI, Polri, Dan Tunjangan Anak Yatim/Piatu Serta Janda Dudanya. 2003. Jakarta : BP. Cipta Jaya.
- Purnamasari, Santi Esterlita. 2003. Hubungan Sindrom Pasca Kekuasaan dengan Kepuasan Hidup Pada Pensiunan Karyawan Pertamina Golongan Pimpinan di Surabaya. *Insight Jurnal Ilmiah Psikologi*. Agustus. Volume 1 No.2. Jogjakarta : Fakultas Psikologi Universitas Wangsa Manggala.
- Santrock, John W. 2002. *Life Span Development Perkembangan Masa Hidup*. Jilid 2. Jakarta : Erlangga.
- Stewart,AC, Perlmutter,M, Friedman, S. 1988. *Lifelong Human Development*. Amerika Serikat : John Willey and Sons. Inc
- Walgito, Bimo. 2002. *Psikologi Sosial Suatu Pengantar*. Jogjakarta : ANDI.
- Sundari, Siti. 2005. *Kesehatan Mental Dalam Kehidupan*. Jakarta : Rineka Cipta.